



**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGHARGAAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
ULP DI PT. PLN (PERSERO) UP3 RANTAUPRAPAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NIA TANIA LUBIS
NPM 1715310280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NIA TANIA LUBIS
NPM : 1715310280
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGHARGAAN
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN ULP DI PT. PLN (PERSERO) UP3
RANTAUPRAPAT

MEDAN, 10 OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSC. M)



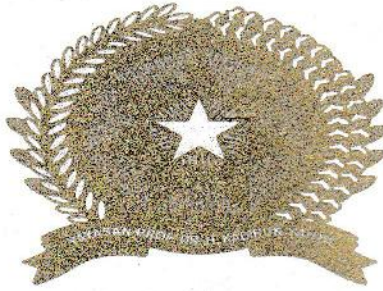
(Dr. ONNY MEDALINE., S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : NIA TANIA LUBIS
NPM : 1715310280
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Pengaru Budaya Perusahaan, Penghargaan dan
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di
PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat**

Medan, 10 Oktober 2021

Ketua

Surya Asih, SE., M.Si

Anggota I

Rizal Ahmad, SE., MSi

Anggota II

Teguh Wahyono, SE., MM

Anggota III

Geby Citra Ananda, SE., MM

Anggota IV

Soulthan Saladin Batubara, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nia Tania Lubis
NPM : 1715310280
Fakultas / Program Studi : Sosial Sain / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaru Budaya Perusahaan, Penghargaan dan
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di
PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 Oktober 2021



Nia Tania Lubis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nia Tania Lubis
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 16 Maret 1997
NPM : 1715310280
Fakultas / Program Studi : Sosial Sain / Manajemen
Alamat : Jl. Sakti Lubis Gg. Bali

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

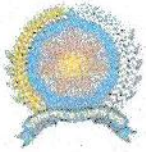
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Nia Tania Lubis
Nia Tania Lubis



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NIA TANIA LUBIS
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 Maret 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310280
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.26
 Nomor Hp : 082335390883
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat |


Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

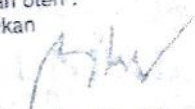
*Coret Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 08 September 2020

Pemohon,


 (Nia Tania Lubis)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 06 Jan 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad, SE., MSi)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 06 Jan 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Teguh Wahyudo, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NIA TANIA LUBIS
NPM : 1715310280
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di PT. PLN (persero) UP3 Rantauprapat

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-----------------|-----------------------|-----------|------------|
| 16 Januari 2021 | ACC SEMPRO | Disetujui | |
| 26 Juni 2021 | ACC SIDANG MEJA HIJAU | Disetujui | |

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,

Rizal Ahmad, SE.,MSi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NIA TANIA LUBIS
 NPM : 1715310280
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di PT. PLN (persero) UP3 Rantauprapat

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-----------------|-----------------------|-----------|------------|
| 19 Januari 2021 | Acc Seminar Proposal | Disetujui | |
| 02 Agustus 2021 | acc sidang meja hijau | Disetujui | |

Medan, 19 November 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



Acc
Valid
RA 17/11/21
✓

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGHARGAAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
ULP DI PT. PLN (PERSERO) UP3 RANTAUPRAPAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NIA TANIA LUBIS
NPM 1715310280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc
18/11/21
Jaid (ut)

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGHARGAAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
ULP DI PT. PLN (PERSERO) UP3 RANTAUPRAPAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NIA TANIA LUBIS
NPM 1715310280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIA TANIA LUBIS
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 Maret 1997
 Nama Orang Tua : ABDUL HALIM LUBIS
 N. P. M : 1715310280
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082335390883
 Alamat : JL. SAKTI LUBIS GG. BALI NO.66

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di PT. PLN (persero) UP3 Rantauprapat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

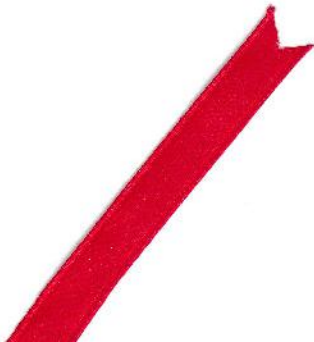


NIA TANIA LUBIS
 1715310280

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Users/Wenny/Documents/Plagiarism Detector reports/origina...
file:///C:/Users/Wenny/Documents/Plagiarism Detector reports/origina... report 7.8.2021 10-39-2 - NIA TANIA LUBIS 1715310280_MA...
Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/7/2021 10:38:57 AM
Analyzed document: NIA TANIA LUBIS_1715310280_MANAJEMEN.docx Universitas Pembangunan Panca Budi_License02
Comparison Preset: Rewrite
Check type: Internet Check
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Generated document body analysis
Original (56.00%)
Retrieved (2.00%)
Plagiarism (43.00%)
10:56 AM 8/7/2021



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

: 00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Perbaiki dan

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rival Ahmad, S.E., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyana, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : NIA TANIA LUBIS
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310280
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UPP3 Rantauprapat

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------------|---|-------|------------|
| 16 / Jan 2021 | - Acc Sempuro - Tambahkan kata ? di pengantar Perbaiki penulisan di hal. 39, 40, 44, 45, 95 (no urut berdasarkan) Tambahkan PT. PLN dan Pancabudi di Pengantar Acc Bidang Mkt 26/6 ✓ | | |

Medan, 16 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Penghargaan, Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether corporate culture, rewards and leadership partially and simultaneously have a positive and significant effect on the loyalty of ULP employees at PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 62 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that corporate culture, appreciation and leadership partially and simultaneously had a positive and significant effect on the loyalty of ULP employees at PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

Keywords : Corporate Culture, Awards, Leadership and Employee Loyalty

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. LandasanTeori | 11 |
| 1. Loyalitas..... | 11 |
| a. PengertianLoyalitas..... | 11 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas..... | 12 |
| c. Aspek-AspekLoyalitas | 13 |
| d. Indikator-IndikatorLoyalitas | 14 |
| 2. Budaya Perusahaan | 15 |
| a. Pengertian Budaya Perusahaan | 15 |
| b. Karakteristik Budaya Perusahaan | 16 |
| c. Manfaat Budaya Perusahaan..... | 18 |
| d. Indikator Budaya Perusahaan..... | 19 |
| 3. Penghargaan | 21 |
| a. Pengertian Penghargaan | 21 |
| b. Jenis-Jenis Penghargaan..... | 23 |
| c. Tujuan Penghargaan..... | 28 |
| d. Indikator Penghargaan | 29 |
| 4. Kepemimpinan | 31 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 31 |
| b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan..... | 32 |
| c. Indikator Kepemimpinan | 35 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 39 |
| C. Kerangka Konseptual | 40 |
| D. Hipotesis..... | 44 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian | 45 |

| | | | |
|---------------|----|--|----|
| | B. | Lokasi dan Waktu Penelitian | 45 |
| | C. | Definisi Operasional Variabel..... | 46 |
| | D. | Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data | 47 |
| | E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| | F. | Teknik Analisis Data..... | 50 |
| BAB IV | | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. | Hasil Penelitian | 56 |
| | | 1.Deskripsi Objek Penelitian..... | 56 |
| | | 2.Struktur Organisasi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat | 58 |
| | | 3.Deskripsi Karakteristik Responden..... | 59 |
| | | 4.Deskripsi Variabel Penelitian..... | 60 |
| | | 5.Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 76 |
| | | 6.Pengujian Asumsi Klasik | 80 |
| | | 7.Regresi Linier Berganda | 85 |
| | | 8.Uji Hipotesis..... | 86 |
| | B. | Pembahasan..... | 90 |
| | | 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan | 90 |
| | | 2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan... | 91 |
| | | 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan | 92 |
| | | 4. Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan | 94 |
| BAB V | | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. | Kesimpulan | 96 |
| | B. | Saran..... | 96 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Budaya Perusahaan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat..... | 4 |
| Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Penghargaan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat | 4 |
| Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Kepemimpinan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat | 5 |
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya..... | 39 |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian | 45 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel..... | 46 |
| Tabel 3.3 Daftar Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat | 48 |
| Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 55 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 59 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 60 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden..... | 61 |
| Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (X _{1.1})..... | 61 |
| Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (X _{1.2})..... | 62 |
| Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar (X _{1.3}) | 64 |
| Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemberian Piagam (X _{2.1})..... | 65 |
| Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karyawan (X _{2.2}) | 66 |
| Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan Atas Prestasi (X _{2.3}) | 67 |
| Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Otoriter (X _{3.1})..... | 69 |
| Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Partisipatif (X _{3.2})..... | 70 |
| Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Delegatif (X _{3.3})..... | 71 |
| Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan Untuk Bekerjasama (Y ₁) | 73 |
| Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan (Y ₂)..... | 74 |
| Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Y ₃) | 75 |
| Tabel 4.17 Uji Validitas X ₁ (Budaya Perusahaan)..... | 76 |
| Tabel 4.18 Uji Validitas X ₂ (Penghargaan)..... | 77 |
| Tabel 4.19 Uji Validitas X ₃ (Kepemimpinan)..... | 78 |
| Tabel 4.20 Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan) | 78 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.21 | Uji Reliabilitas X_1 (Budaya Perusahaan) | 79 |
| Tabel 4.22 | Uji Reliabilitas X_2 (Penghargaan) | 79 |
| Tabel 4.23 | Uji Reliabilitas X_3 (Kepemimpinan) | 79 |
| Tabel 4.24 | Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Karyawan) | 80 |
| Tabel 4.25 | Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 82 |
| Tabel 4.26 | Uji Multikolinearitas | 83 |
| Tabel 4.27 | Regresi Linier Berganda | 85 |
| Tabel 4.28 | Uji Simultan | 86 |
| Tabel 4.29 | Uji Parsial | 88 |
| Tabel 4.30 | Uji Determinasi | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 43 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat | 58 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 81 |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas | 81 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas | 84 |

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny medaline, S.H., M. Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSC. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta sumai, kedua orang tua, mertua dan anakku tersayang yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada PT. PLN (Persero) UIW Sumatera Utara UP3 Rantauprapat terimakasih telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga banyak pengalaman dan ilmu yang dapat membantu saya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Universitas Panca Budi terimakasih atas bimbingan, dukungan dan ilmu yang sangat bermanfaat yang telah diberikan selama saya belajar di Universitas ini sehingga membuat membuat peluang kesuksesan saya dimasa depan semakin lebar.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 10 Oktober 2021
Penulis

Nia Tania Lubis
1715310280

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset, modal, atau kekayaan yang dimiliki perusahaan, manusia sebagai unsur terpenting dalam strategi perusahaan sudah selayaknya untuk mengembangkan kemampuan individu tersebut, sehingga setiap waktu, tenaga dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan perusahaan maupun individu. Sumber Daya Manusia dapat dikatakan pula sebagai manusia yang siap dan mampu untuk memberikan setiap kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai salah satu unsur terpenting dalam perusahaan yang nantinya akan mengolah setiap input yang ada menjadi sebuah hasil yang dapat bermanfaat bagi tujuan perusahaan. Perusahaan dengan kondisi kerja yang nyaman dapat mempengaruhi proses dan praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan timbal balik yang bermanfaat bagi perusahaan ketika keinginannya terpenuhi, karena pada dasarnya manusia akan memberikan loyalitas kerja terhadap tanggung jawab yang diembannya saat keinginannya terpenuhi.

Menurut Sutrisno (2015:23), “loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya, terutama pada perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2015:45), “Budaya perusahaan di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya perusahaan dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau perusahaan tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya perusahaan. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya perusahaan dan pimpinan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan suatu perusahaan atau perusahaan.

Menurut Daft (2015:61), program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai loyalitas. Penghargaan yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan penghargaan maka loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Menurut Panggabean (2015:47) dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan loyalitas para karyawan.

Menurut Sutrisno (2015:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2015:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja”.

PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan) Rantauprapat beralamat di Jl. Listrik No. 1 Rantauprapat merupakan unit dibawah UIW (Unit Induk Wilayah) Sumatera Utara, yang dimana PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat memiliki 8 sub-unit yaitu ULP (Unit Layanan Pelanggan) Rantau kota, Kota Pinang, Tanjung Balai, Aek Kanopan, Labuhan Bilik, Aek Kota Batu, Aek Nabara, Simpang Kawat. PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat ini bergerak dibidang jasa kelistrikan yang berkegiatan mendistribusikan arus atau tenaga listrik bagi masyarakat dan instansi-instansi pemerintahan maupun swasta. Kegiatan pendistribusian arus atau tenaga listrik ini dilakukan PT.PLN (Persero) UP3 Rantauprapat melalui penjualan arus listrik dalam satuan KWh yang biaya pemakaian arus tersebut penagihannya biasa dilakukan perbulan (pascabayar) dan pembelian kwh sebelum pemakaian (prabyar). Disamping mendistribusikan tenaga atau arus listrik, PT.PLN juga berkegiatan melakukan pemeliharaan dan perawatan terhadap alat-alat penyalur pasokan listrik, sehingga arus listrik dapat tersalur dengan lancar kepada masyarakat/pelanggan. PT.PLN menyediakan pasokan listrik bagi para pelanggannya untuk kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini sejalan dengan motto yang diusung oleh PT. PLN yaitu “Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik”.

UP3 Rantauprapat juga memiliki hambatan dalam menjalankan budaya perusahaan, contohnya masih lebih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai startegi. Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya perusahaan pada PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Budaya Perusahaan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

| No | Pernyataan | Ya | | Belum | | Total | |
|--------------|--|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. | 29 | 47% | 33 | 53% | 62 | 100% |
| 2 | Karyawan mampu mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan | 27 | 44% | 35 | 56% | 62 | 100% |
| 3 | Karyawan mampu mengetahui situasi lingkungan perusahaan | 30 | 48% | 32 | 51% | 62 | 100% |
| Total | | 29 | 46% | 33 | 54% | 62 | 100% |

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan budaya perusahaan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dimana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi sebanyak 53%. Karyawan belum mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan sebanyak 56%. Karyawan belum mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan perusahaan sebanyak 51%.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah penghargaan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Penghargaan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

| No | Pernyataan | Ya | | Belum | | Total | |
|--------------|--|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan selalu mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya. | 30 | 49% | 32 | 52% | 62 | 100% |
| 2 | Perusahaan selalu mengadakan program pengembangan bagi karyawan. | 29 | 47% | 33 | 53% | 62 | 100% |
| 3 | Karyawan selalu mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik | 27 | 44% | 35 | 56% | 62 | 100% |
| Total | | 29 | 46% | 33 | 54% | 62 | 100% |

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan penghargaan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dimana karyawan belum mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya sebanyak 52%. Perusahaan belum mengadakan program pengembangan bagi karyawan sebanyak 53%. Karyawan tidak selalu mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik sebanyak 56%.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepemimpinan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Fenomena Kepemimpinan Pada ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

| No | Pernyataan | Ya | | Belum | | Total | |
|--------------|--|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin | 34 | 55% | 28 | 45% | 62 | 100% |
| 2 | Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. | 30 | 49% | 32 | 52% | 62 | 100% |
| 3 | Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan. | 26 | 42% | 36 | 58% | 62 | 100% |
| Total | | 30 | 49% | 32 | 52% | 62 | 100% |

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kepemimpinan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dimana karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin sebanyak 55%. Karyawan tidak berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan sebanyak 52%. Karyawan tidak mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan sebanyak 58%.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan tema yang diambil mengenai Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu :

- a. Karyawan belum mampu mengetahui tujuan, keberhasilan dan strategi cadangan.
- b. Karyawan belum menerima pemberian wewenang atau hak yang menyatakan bahwa pemberi hibah secara resmi mengakui hak prerogatif penerima untuk menggunakan hak yang ditentukan.
- c. Pimpinan belum memiliki persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan seperti melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.
- d. Karyawan tidak berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Karyawan tidak mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat, dengan jumlah sampel sebanyak 62 karyawan tidak termasuk Pimpinan, yang terdiri dari Unit Layanan Pelanggan (ULP) sebanyak 8 ULP.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat?
2. Apakah penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat?
4. Apakah budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
- b. Untuk mengetahui apakah penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat memperhatikan budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi

pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kitriawaty (2017), yang berjudul: pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 90 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.

3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

BAB II

Landasan Teori

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2015: 23) loyalitas adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”.

Robbins (2015: 21) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”. Rivai (2015: 24) berpendapat bahwa “loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Sutrisno (2015:24) “mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

1) Budaya Perusahaan

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

2) Penghargaan

Sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

3) Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka

panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat di simpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan, penghargaan, dan kepemimpinan.

c. Aspek-Aspek Loyalitas

Sutrisno (2015: 25) “mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

d. Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut Sutrisno (2015: 28) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1) Kemauan Untuk Berkerjasama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok”.

Menurut Robbins (2015: 24) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4) Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat di simpulkan yang menjadi indikator loyalitas dalam penelitian ini adalah kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Budaya Perusahaan

a. Pengertian Budaya Perusahaan

Perusahaan pada dasarnya merupakan kumpulan dari beberapa orang yang melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan tersebut, kegiatan dilakukan tidak terlepas dari budaya perusahaan yang telah terbentuk untuk jangka waktu cukup lama. Menurut Sutrisno (2015:2), “Budaya perusahaan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan

diikuti oleh para anggota suatu perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaan”. Menurut Hasibuan (2015:50), “Budaya perusahaan adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2015: 27), “Budaya perusahaan adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu perusahaan sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya perusahaan dalam penelitian ini adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu perusahaan sebagai alat untuk memecahkan masalah.

b. Karakteristik Budaya Perusahaan

Menurut Sutrisno (2015:5), “sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama mengungkap esensi dari budaya perusahaan, sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota perusahaan disorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2) Perhatian kerincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan/anggota perusahaan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian.

3) Orientasi hasil

Ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam perusahaan.

5) Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diperusahaankan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6) Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam perusahaan memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

7) Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan perusahaan yang melibatkan individu-individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “budaya perusahaan memiliki beberapa karakteristik adalah sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities*, ketika anggota perusahaan berinteraksi dengan lainnya, mereka menggunakan bahasa yang umum,

terminology dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

- 2) *Norms*, pedoman perilaku termasuk petunjuk bagaimana pekerjaan dilakukan.
- 3) *Dominant values*, terdapat nilai-nilai utama yang dianjurkan perusahaan dan diharapkan dirasakan bersama para anggota. Misalnya kualitas produk, tingkat kehadiran (*low absenteeism*) dan efisiensi
- 4) *Philosophy*, terdapat kebijakan yang mengatur keyakinan perusahaan tentang bagaimana pegawai atau pelanggan diperlakukan.
- 5) *Rules*, terdapat petunjuk ketat/teliti yang berhubungan dengan kelangsungan keanggotaan perusahaan.
- 6) *Organizational climate*, ini merupakan keseluruhan perasaan yang dibawa dengan kesiapan jasmani, cara anggota perusahaan berinteraksi dan berperilaku diantara mereka dan dengan pelanggan atau pihak luar lainnya”.

c. Manfaat Budaya Perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya perusahaan itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan:

- 1) Bagi sumber daya manusia
 - a) Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan.
 Dalam hal ini sumber daya manusia tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.

- b) Mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena antarindividu atau bagian dengan individu atau bagian yang saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.
- c) Mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sarannya.

2) Bagi perusahaan

- a) Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruanglingkup kegiatan yang intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antarbagian, penilaian kerja, penghargaan prestasi sumber daya manusia.
- b) Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dan ciri-ciri khas yang dimiliki, ditengah-tengah perusahaan-perusahaan yang ada di masyarakat.

d. Indikator Budaya Perusahaan

Menurut Mangkunegara (2015:29), “ada beberapa dimensi budaya perusahaan yaitu:

1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

Menurut Hasibuan (2015:53), “indikator budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya perusahaan.

2) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

3) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator budaya perusahaan dalam penelitian ini adalah dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*), dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) dan dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*).

3. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Peranan penghargaan dalam proses pengajaran cukup penting terutama sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan. Hal ini berdasarkan atas berbagai pertimbangan logis, diantaranya penghargaan ini dapat menimbulkan motivasi belajar karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku positif dalam kehidupan karyawan. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Hal inilah yang dimanfaatkan oleh metode penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Maka dengan metode ini apabila seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu maka akan diberikan suatu penghargaan yang menarik sebagai imbalan.

Menurut Daft (2015:47), penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Hariandja (2015:75), Penghargaan adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Mondy (2016:59), Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Besar kecilnya penghargaan yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk penghargaan ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa penghargaan tersebut diberikan. Setiap organisasi menggunakan berbagai penghargaan atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai. Maksud dari penghargaan yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penghargaan dalam penelitian ini adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

b. Jenis-Jenis Penghargaan

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *penghargaan*. Menurut Daft (2015:49), jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

1) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Penghargaanans*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa hormat. Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah *tangible* atau dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah:

a) Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang berikan oleh pemimpin organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas

prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

b) Bonus

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pemimpin. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian antara pengusaha dan pegawainya, misalnya bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bonus tahunan biasanya diberikan apabila perusahaan mendapat laba atau keuntungan atau memiliki nilai saldo positif di akhir tahun. Pemberian bonus sendiri didasarkan akan 3 hal yaitu

- (1) Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Artinya jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya.
- (2) Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika pegawai menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, pegawai

tersebut menerima bonus dengan alasan menghemat waktu waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- (3) Bonus diberikan berdasarkan perhitungan yang progresif. Artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan.

c) Penghargaan secara formal dari pimpinan

Saat ini banyak organisasi atau lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pemberian penghargaan. Tujuan dari penghargaan formal ini adalah untuk memberitahukan kepada semua pegawai bahwa salah satu pegawai telah berprestasi dan pantas untuk diberi penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal.

d) Pujian

Pujian adalah bentuk *reinforcement* yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang tepat dapat dijadikan sebagai alat motivasi.

- e) Promosi Jabatan Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya. Pada umumnya setiap pegawai

mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Organisasi pada umumnya menggunakan 2 kriteria utama dalam mengembangkan seseorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dikatakan sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Sedangkan praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

2) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Penghargaans*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau *job context* seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya. Sumber penghargaan

instrinsik ini berasal dari individu itu sendiri. Menurut Gibson dkk. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

a) Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang sementara lainnya mencari tujuan yang rendah. Jadi dapat diketahui bahwa tujuan yang menantang atau sukar akan menghasilkan tingkat prestasi individual yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang atau rendah. Akan tetapi perbedaan individu merupakan hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dicapai kesimpulan tentang pentingnya imbalan prestasi.

b) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi. Dalam hal ini otonomi dapat dirasakan ketika seorang guru diberi kesempatan untuk mengungkapkan pendapatnya saat pertemuan atau rapat.

c) Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidakizinkan atau didorong mengembangkan keahlian mereka.

c. Tujuan Penghargaan

Menurut Daft (2015:51), adapun tujuan pemberian penghargaan yang utama adalah:

1) Menarik (*Attract*)

Penghargaan harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

2) Mempertahankan (*Retain*)

Penghargaan juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *penghargaan* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3) Memotivasi (*Motivate*)

Sistem penghargaan yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Dalam usaha untuk memenuhi tujuan-tujuan penghargaan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan dalam pemberian penghargaan, yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
- 3) Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

d. Indikator Penghargaan

Menurut Daft (2015:57), indikator-indikator penghargaan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian piagam
Pemberian wewenang atau hak, yang menyatakan bahwa pemberi hibah secara resmi mengakui hak prerogatif penerima untuk menggunakan hak yang ditentukan.
- 2) Pengembangan karyawan
Proses di mana karyawan, dengan dukungan atasannya, menjalani berbagai program pelatihan karyawan untuk meningkatkan

keterampilannya dan memperoleh pengetahuan, juga keterampilan baru.

3) Pengakuan atas prestasi

Memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin..

Menurut Siagian (2015:43), indikator-indikator penghargaan adalah sebagai berikut:

1) Upah

Pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu

2) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

3) Bonus

sejumlah uang yang biasanya dapat ditambahkan ke dalam suatu gaji karyawan dan biasanya diperuntukkan untuk seseorang karyawan sebagai suatu bentuk hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator penghargaan dalam penelitian ini adalah pemberian piagam, pengembangan karyawan dan pengakuan atas prestasi.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Siagian (2015:7), “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Samsudin (2013:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2015:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2014:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian (2015:11), "terdapat 5 fungsi kepemimpinan, yakni:

1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2015:240), “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang

kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2013:52), “indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2) Kepemimpinan Otoriter

Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*)

sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2015:12), “indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasaan atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang

terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratis pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratis akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan”.

Menurut Rivai (2015:438), “Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

3) Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah sebuah kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil penelitian |
|----|---------------------|---|---|--------------------|-------------------------|--|
| 1 | Kitriawaty -2017 | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung. | Kepemimpinan (X ₁) dan Motivasi (X ₂) | Loyalitas Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| 2 | Ardiansyah | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). | Budaya Organisasi (X ₁) | Loyalitas Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| 3 | Kawulur -2018 | Pengaruh <i>Reward and Punishment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana | <i>Reward</i> (X ₁) and <i>Punishment</i> (X ₂) | Loyalitas Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| | -2015 | Cabang Manado. | | | | |

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil penelitian |
|----|--|---|---|--------------------|--------------------------|---|
| 4 | Sugiyarto -2017 | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama | Budaya Organisasi (X ₁) Dan Kepemimpinan (X ₂) | Loyalitas Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |
| 5 | -Charlos Alexander Lumiu -Riane Jhonly Pio -Ventje Tatimu -2019 | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aura Cantik Indonesia | Karakteristik Pekerjaan (X ₁) Pengembangan Karir (X ₂) dan Kompensasi (X ₃) | Loyalitas Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. |

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015: 27), “Budaya perusahaan adalah sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu perusahaan sebagai alat untuk memecahkan masalah. Dengan demikian pemimpin dapat

mempengaruhi bawahannya melalui budaya perusahaan. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya perusahaan dan pimpinan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan suatu perusahaan atau perusahaan. Menurut Panggabean (2015:221), "fungsi budaya perusahaan adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku dan meningkatkan loyalitas karyawan".

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Daft (2015:61), program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Penghargaan yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan penghargaan maka loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Menurut Panggabean (2015:47), "dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan loyalitas yang telah dicapainya. Manusia

selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode penghargaan. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu loyalitas agar memperoleh penghargaan tersebut.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Rivai (2015:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2015:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja dan penurunan loyalitas karyawan didalam sebuah perusahaan”.

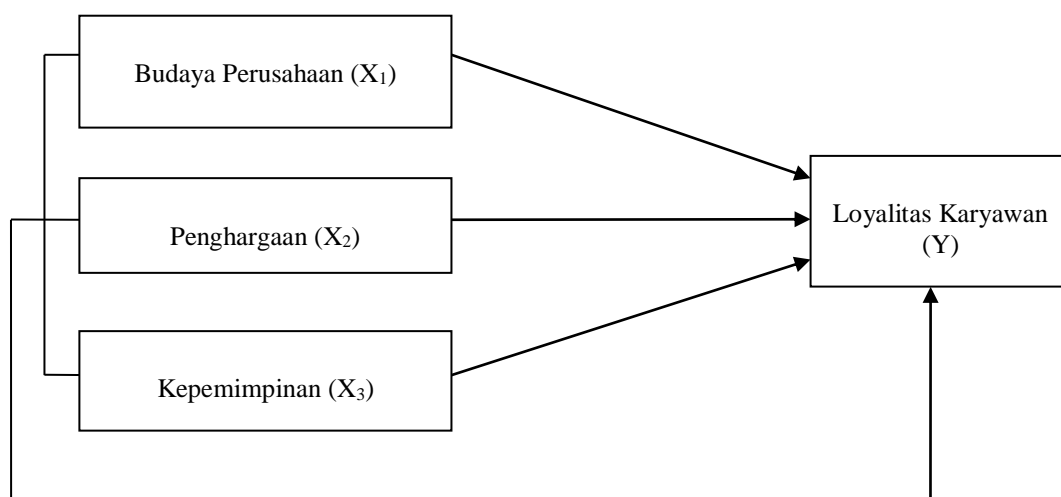
4. Pengaruh Budaya Perusahaan, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2014:56), budaya perusahaan adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain,

menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme *control* yang memberikan pedoman bagi sikap dan perilaku dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan adanya penerapan penghargaan maka loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan loyalitas para karyawan. Seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atau malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan loyalitas karyawan didalam sebuah perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
2. Diduga penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
- 3) Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.
- 4) Diduga budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan) serta variabel dependen (loyalitas karyawan) (Sugiyono, 2016:84)”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2021 sampai dengan Oktober 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

| No | Aktivitas | Bulan | | | |
|----|----------------------------|-----------|--------------|----------------|--------------|
| | | Juli 2020 | Agustus 2021 | September 2021 | Oktober 2021 |
| 1 | Riset awal/Pengajuan Judul | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | |
| 4 | Perbaikan Acc Proposal | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | |
| 8 | Meja Hijau | | | | |

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu budaya perusahaan (X_1), penghargaan (X_2) dan kepemimpinan (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|-----------------------------|--|--|---|--------------|
| Budaya Perusahaan (X_1) | Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu perusahaan sebagai alat untuk memecahkan masalah”. (Mangkunegara, 2015: 27), | 1. Adaptasi Eksternal (<i>External Adaptation Tasks</i>), 2. Integrasi Internal (<i>Internal Integration Tasks</i>) 3. Asumsi-asumsi Dasar (<i>Bassic Underlying Assumptions</i>) (Mangkunegara, 2015:29) | 1. Merupakan untuk mengetahui tujuan, keberhasilan dan strategi cadangan. 2. Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. 3. Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas. | Skala likert |
| Penghargaan (X_2) | Ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.. (Daft, 2015:47) | 1. Pemberian piagam 2. Pengembangan karyawan. 3. Pengakuan atas prestasi (Daft, 2015:57) | 1. Pemberian wewenang atau hak, yang menyatakan bahwa pemberi hibah secara resmi mengakui hak prerogatif penerima untuk menggunakan hak yang ditentukan. 2. Proses di mana karyawan, dengan dukungan atasannya, menjalani berbagai program pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dan memperoleh pengetahuan, juga keterampilan baru. 3. Memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan | Skala likert |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|--------------------------------|---|--|--|--------------|
| | | | harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin. | |
| Kepemimpinan (X ₃) | Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Rivai, 2015:434). | 1. Kepemimpinan otoriter. 2. Kepemimpinan partisipatif. 3. Kepemimpinan delegatif. (Rivai, 2015:438). | 1. Pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. 2. Persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. 3. Sebuah kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab. | Skala likert |
| Loyalitas Kerja (Y) | Usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. (Sutrisno, 2014:23) | 1. Kemauan Untuk Berkerjasama 2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan 3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Sutrisno, 2014:28) | 1. Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. 2. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. 3. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok. | Skala likert |

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini

adalah seluruh karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat sebanyak 63 karyawan tetap”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% . Jumlah populasi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat yaitu sebanyak 63 orang responden tidak termasuk Pimpinan UP3 Rantuprapat. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Sampel sebanyak 62 karyawan ULP PT. PLN (Persero) c.q UP3 Rantauprapat yang terdiri dari 8 Unit Layanan Pelanggan.

Tabel 3.3 Daftar Karyawan ULP Di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

| NO | NAMA UNIT | TOTAL |
|----------------------|-------------------|-----------|
| 1 | ULP Rantau Kota | 9 |
| 2 | ULP Kota Pinang | 9 |
| 3 | ULP Tanjung Balai | 9 |
| 4 | ULP Aek Kanopan | 8 |
| 5 | ULP Labuhan Bilik | 7 |
| 6 | ULP Aek Kota Batu | 7 |
| 7 | ULP Aek Nabara | 7 |
| 8 | ULP Simpang Kawat | 6 |
| TOTAL PEGAWAI | | 62 |

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat (2021)

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau diambil langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan - keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai sumber dan cara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke ULP yang di bawah UP3 Rantau Prapat sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarikan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji

validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

i. Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

ii. Uji P Plot

Normal P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

iii. Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Budaya Perusahaan (*Independent Variabel*)

X₂ = Penghargaan (*Independent Variabel*)

X₃ = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel

bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien

Korelasi

| No | Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0% – 19,9% | Sangat Lemah |
| 2 | 20% – 39,9% | Lemah |
| 3 | 40% – 59,9 % | Sedang |
| 4 | 60% – 79,9% | Kuat |
| 5 | 80% – 100% | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2010:184)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan

Umum menjadi Perusahaan Perseroan. PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan) Rantauprapat beralamat di Jl. Listrik No. 1 Rantauprapat merupakan unit dibawah UIW (Unit Induk Wilayah) Sumatera Utara, yang dimana PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat memiliki 8 sub-unit yaitu ULP (Unit Layanan Pelanggan) Rantau kota, Kota Pinang, Tanjung Balai, Aek Kanopan, Labuhan Bilik, Aek Kota Batu, Aek Nabara, Simpang Kawat. PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat ini bergerak dibidang jasa kelistrikan yang berkegiatan mendistribusikan arus atau tenaga listrik bagi masyarakat dan instansi-instansi pemerintahan maupun swasta. Kegiatan pendistribusian arus atau tenaga listrik ini dilakukan PT.PLN (Persero) UP3 Rantauprapat melalui penjualan arus listrik dalam satuan KWh yang biaya pemakaian arus tersebut penagihannya biasa dilakukan perbulan (pascabayar) dan pembelian kwh sebelum pemakaian (prabyar). Disamping mendistribusikan tenaga atau arus listrik, PT.PLN juga berkegiatan melakukan pemeliharaan dan perawatan terhadap alat-alat penyalur pasokan listrik, sehingga arus listrik dapat tersalur dengan lancar kepada masyarakat/pelanggan.

Visi dan Misi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

1) Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi

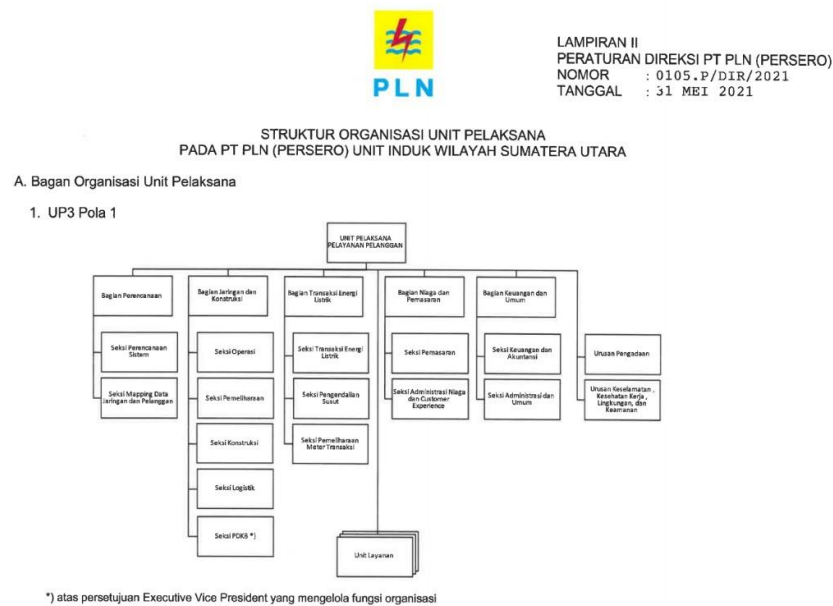
2) Misi

a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

2. Struktur Organisasi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

Struktur organisasi pada ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat adalah sebagai berikut:



Sumber : ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat (2021)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 27 | 43.5 | 43.5 | 43.5 |
| Perempuan | 35 | 56.5 | 56.5 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 33 - 37 Tahun | 25 | 40.3 | 40.3 | 40.3 |
| 38 - 42 Tahun | 12 | 19.4 | 19.4 | 59.7 |
| 43 - 48 Tahun | 12 | 19.4 | 19.4 | 79.0 |
| 49 - 57 Tahun | 13 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat yang menjadi responden berusia 33 - 37 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 40.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Dip | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| S1 | 29 | 46.8 | 46.8 | 51.6 |
| SMA | 28 | 45.2 | 45.2 | 96.8 |
| SMP | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 46.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 12 - 24 Tahun | 12 | 19.4 | 19.4 | 19.4 |
| 25 - 31 Tahun | 5 | 8.1 | 8.1 | 27.4 |
| 32 - 35 Tahun | 5 | 8.1 | 8.1 | 35.5 |
| 8 - 11 Tahun | 40 | 64.5 | 64.5 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat yang menjadi responden memiliki masa kerja 8 – 11 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 64.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 62 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

| No | Score Mean | Kriteria |
|----|------------|--------------|
| 1 | 0 – 1,9 | Sangat Buruk |
| 2 | 2 – 2,9 | Buruk |
| 3 | 3 – 3,9 | Cukup Baik |
| 4 | 4 – 4,9 | Baik |
| 5 | 5 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2016)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Budaya Perusahaan)

Variabel budaya perusahaan (X₁) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari adaptasi eksternal (X_{1.1}), integrasi internal (X_{1.2}) dan asumsi-asumsi dasar (X_{1.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (X_{1.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|--|------|---|------|
| | Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari perusahaan | | Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari perusahaan | | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 10 | 16.1 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 31 | 50.0 | 21 | 33.9 | 24 | 38.7 |
| Setuju | 15 | 24.2 | 26 | 41.9 | 27 | 43.5 |
| Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 5 | 8.1 | 1 | 1.6 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.0806 | | 3.4194 | | 3.3065 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator adaptasi eksternal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari perusahaan, sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3

Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari perusahaan.

2. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari perusahaan, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari perusahaan.
3. Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (X_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|---|------|--|------|
| | Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di perusahaan | | Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan | | Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 15 | 24.2 | 13 | 21.0 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 21 | 33.9 | 24 | 38.7 | 2 | 3.5 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 24 | 38.7 | 26 | 41.9 |
| Sangat Setuju | 8 | 12.9 | 1 | 1.6 | 4 | 6.5 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.3065 | | 3.2097 | | 3.3871 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator integrasi internal direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di perusahaan, sebanyak 21 responden (33,9%) menyatakan ragu-

ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di perusahaan.

2. Untuk item Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar (X_{1.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|---|------|--|------|
| | Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan perusahaan | | Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam perusahaan | | Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 9 | 14.5 | 13 | 21.0 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 22 | 35.5 | 20 | 32.3 | 21 | 33.9 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 24 | 38.7 | 26 | 41.9 |
| Sangat Setuju | 13 | 21.0 | 5 | 8.1 | 5 | 8.1 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.5645 | | 3.3387 | | 3.4194 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator asumsi-asumsi dasar direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan perusahaan, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam perusahaan, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam perusahaan.
3. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Penghargaan)

Variabel penghargaan (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pemberian piagam (X_{2.1}), pengembangan karyawan (X_{2.2}) dan pengakuan atas prestasi (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemberian Piagam (X_{2.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|--|------|
| | Karyawan selalu mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya | | Piagam yang saya terima dapat meningkatkan motivasi | | Pemberian piagam dilaksanakan secara teratur setiap bulannya | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 6.5 | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 19 | 30.6 | 1 | 1.6 | 9 | 14.5 |
| Ragu-ragu | 4 | 6.5 | 12 | 19.4 | 6 | 9.7 |
| Setuju | 22 | 35.5 | 30 | 48.4 | 26 | 41.9 |
| Sangat Setuju | 13 | 21.0 | 19 | 30.6 | 21 | 33.9 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.3387 | | 4.0806 | | 3.9516 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator pemberian piagam direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan selalu mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya.
2. Untuk item Piagam yang saya terima dapat meningkatkan motivasi, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat baik mengenai Piagam yang saya terima dapat meningkatkan motivasi.
3. Untuk item Pemberian piagam dilaksanakan secara teratur setiap bulannya, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Pemberian piagam dilaksanakan secara teratur setiap bulannya.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karyawan (X_{2.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--|------|--|------|
| | Perusahaan selalu mengadakan program pengembangan bagi karyawan | | Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan | | Metode pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.2 | - | - | 4 | 6.5 |
| Tidak Setuju | 7 | 11.3 | 1 | 1.6 | 4 | 6.5 |
| Ragu-ragu | 7 | 11.3 | 12 | 19.4 | 15 | 24.2 |
| Setuju | 24 | 38.7 | 18 | 29.0 | 22 | 35.5 |
| Sangat Setuju | 22 | 35.5 | 31 | 50.0 | 17 | 27.4 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.9194 | | 4.2742 | | 3.7097 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator pengembangan karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Perusahaan selalu mengadakan program pengembangan bagi karyawan, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Perusahaan selalu mengadakan program pengembangan bagi karyawan.
2. Untuk item Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat baik mengenai Pemberian materi dan arahan yang tepat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk item Metode pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3

Rantauprapat cukup baik mengenai Metode pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan Atas Prestasi (X_{2.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|---|------|---|------|
| | Karyawan merasa senang menerima apresiasi atas prestasi yang baik | | Karyawan selalu mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik | | Karyawan merasa bila pengabdianya selama ini diakui oleh pimpinan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6 | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 11 | 17.7 | 1 | 1.6 |
| Ragu-ragu | 14 | 22.6 | 7 | 11.3 | 10 | 16.1 |
| Setuju | 30 | 48.4 | 16 | 25.8 | 17 | 27.4 |
| Sangat Setuju | 16 | 25.8 | 28 | 45.2 | 34 | 54.8 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.9516 | | 3.9839 | | 4.3548 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator pengakuan atas prestasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa senang menerima apresiasi atas prestasi yang baik, sebanyak 30 responden (48,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan merasa senang menerima apresiasi atas prestasi yang baik.
2. Untuk item Karyawan selalu mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan selalu mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik.

3. Untuk item Karyawan merasa bila pengabdianya selama ini diakui oleh pimpinan, sebanyak 34 responden (54,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,35 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat baik mengenai Karyawan merasa bila pengabdianya selama ini diakui oleh pimpinan.

c. Variabel X₃ (Kepemimpinan)

Variabel kepemimpinan (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kepemimpinan otoriter (X_{3.1}), kepemimpinan partisipatif (X_{3.2}) dan kepemimpinan delegatif (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Otoriter (X_{3.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|---|------|
| | Karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin | | Karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan | | Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 10 | 16.1 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 29 | 46.8 | 21 | 33.9 | 24 | 38.7 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 25 | 40.3 | 28 | 45.2 |
| Sangat Setuju | 1 | 1 | 6 | 9.7 | - | - |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.0968 | | 3.4355 | | 3.2903 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kepemimpinan otoriter direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin, sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
2. Untuk item Karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.
3. Untuk item Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Partisipatif (X_{3.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--|------|---|------|
| | Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan | | Karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya | | Karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka (<i>open management</i>) dan desentralisasi wewenang | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 15 | 24.2 | 13 | 21.0 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 22 | 35.5 | 24 | 38.7 | 22 | 35.5 |
| Setuju | 17 | 27.4 | 24 | 38.7 | 25 | 40.3 |
| Sangat Setuju | 8 | 12.9 | 1 | 1.6 | 5 | 8.1 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.2903 | | 3.2097 | | 3.4032 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kepemimpinan partisipatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Untuk item Karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup

baik mengenai Karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

- Untuk item Karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauuprapat cukup baik mengenai Karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Delegatif (X_{3.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|---|------|
| | Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan | | Karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan | | Karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 10 | 16.1 | 10 | 16.1 |
| Ragu-ragu | 29 | 46.8 | 21 | 33.9 | 24 | 38.7 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 25 | 40.3 | 28 | 45.2 |
| Sangat Setuju | 1 | 1 | 6 | 9.7 | - | - |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.0968 | | 3.4355 | | 3.2903 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator kepemimpinan Delegatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di

PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan.

2. Untuk item Karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan.

Untuk item Karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,29 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab.

d. Variabel Y (Loyalitas Kerja)

Variabel loyalitas kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kemauan untuk bekerjasama (Y.1), rasa memiliki terhadap perusahaan (Y.2) dan kesukaan terhadap pekerjaan (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan Untuk Bekerjasama (Y.1)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|---|------|--|------|
| | Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan | | Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru | | Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 10 | 16.1 | 7 | 11.3 |
| Ragu-ragu | 31 | 50.0 | 21 | 33.9 | 27 | 43.5 |
| Setuju | 16 | 25.8 | 27 | 43.5 | 26 | 41.9 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 4 | 6.5 | 2 | 3.2 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.0645 | | 3.4032 | | 3.3710 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kemauan untuk bekerjasama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan, sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.
2. Untuk item Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.
3. Untuk item Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,37 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3

Rantapratap cukup baik mengenai Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan (Y.2)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|--|------|
| | Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan | | Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan | | Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 5 | 8.1 | 8 | 12.9 | 11 | 17.7 |
| Ragu-ragu | 27 | 43.5 | 23 | 37.1 | 21 | 33.9 |
| Setuju | 28 | 45.2 | 25 | 40.3 | 30 | 48.4 |
| Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 6 | 9.7 | - | - |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.4355 | | 3.4677 | | 3.3065 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator rasa memiliki terhadap perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan, sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantapratap dan cukup baik mengenai Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
2. Untuk item Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantapratap cukup baik mengenai Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.

3. Untuk item Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Y.3)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--------------------------------------|------|--|------|
| | Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini | | Karyawan bekerja dengan sepenuh hati | | Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 11 | 17.7 | 10 | 16.1 | 8 | 12.9 |
| Ragu-ragu | 23 | 37.1 | 21 | 33.9 | 23 | 37.1 |
| Setuju | 25 | 40.3 | 26 | 41.9 | 25 | 40.3 |
| Sangat Setuju | 3 | 4.8 | 5 | 8.1 | 6 | 9.7 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |
| Mean | 3.3236 | | 3.4194 | | 3.4677 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kesukaan terhadap pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dan cukup baik mengenai Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.
2. Untuk item Karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini

menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

3. Untuk item Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,46 Jawaban ini menggambarkan bahwa ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat cukup baik mengenai Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X_1) Budaya Perusahaan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1 | 26.9516 | 25.981 | .487 | .873 |
| Pernyataan X1.2 | 26.6129 | 23.028 | .807 | .845 |
| Pernyataan X1.3 | 26.7258 | 26.202 | .469 | .874 |
| Pernyataan X1.4 | 26.7258 | 24.399 | .520 | .873 |
| Pernyataan X1.5 | 26.8226 | 25.722 | .507 | .871 |
| Pernyataan X1.6 | 26.6452 | 23.380 | .784 | .848 |
| Pernyataan X1.7 | 26.4677 | 23.138 | .666 | .858 |
| Pernyataan X1.8 | 26.6935 | 24.839 | .529 | .870 |
| Pernyataan X1.9 | 26.6129 | 23.028 | .807 | .845 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya perusahaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Penghargaan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1 | 32.2258 | 21.883 | .402 | .753 |
| Pernyataan X2.2 | 31.4839 | 25.336 | .331 | .756 |
| Pernyataan X2.3 | 31.6129 | 22.995 | .451 | .740 |
| Pernyataan X2.4 | 31.6452 | 21.151 | .594 | .715 |
| Pernyataan X2.5 | 31.2903 | 23.455 | .528 | .732 |
| Pernyataan X2.6 | 31.8548 | 21.798 | .502 | .732 |
| Pernyataan X2.7 | 31.6129 | 23.979 | .455 | .741 |
| Pernyataan X2.8 | 31.5806 | 22.805 | .397 | .750 |
| Pernyataan X2.9 | 31.2097 | 24.627 | .388 | .750 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel penghargaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1 | 26.4516 | 22.940 | .603 | .867 |
| Pernyataan X3.2 | 26.1129 | 21.085 | .750 | .854 |
| Pernyataan X3.3 | 26.2581 | 23.309 | .576 | .870 |
| Pernyataan X3.4 | 26.2581 | 22.654 | .461 | .883 |
| Pernyataan X3.5 | 26.3387 | 22.851 | .587 | .869 |
| Pernyataan X3.6 | 26.1452 | 21.405 | .728 | .856 |
| Pernyataan X3.7 | 26.4516 | 22.940 | .603 | .867 |
| Pernyataan X3.8 | 26.1129 | 21.085 | .750 | .854 |
| Pernyataan X3.9 | 26.2581 | 23.309 | .576 | .870 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21 Uji Validitas (Y) Loyalitas Karyawan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1 | 27.1935 | 22.454 | .513 | .881 |
| Pernyataan Y.2 | 26.8548 | 20.257 | .750 | .862 |
| Pernyataan Y.3 | 26.8871 | 22.987 | .443 | .886 |
| Pernyataan Y.4 | 26.8226 | 22.837 | .499 | .882 |
| Pernyataan Y.5 | 26.7903 | 19.611 | .843 | .853 |
| Pernyataan Y.6 | 26.9516 | 22.899 | .433 | .888 |
| Pernyataan Y.7 | 26.9355 | 21.274 | .613 | .874 |
| Pernyataan Y.8 | 26.8387 | 20.105 | .749 | .861 |
| Pernyataan Y.9 | 26.7903 | 19.611 | .843 | .853 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Budaya Perusahaan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya perusahaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Penghargaan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .763 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel penghargaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Kepemimpinan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .879 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,879 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas Karyawan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 9 |

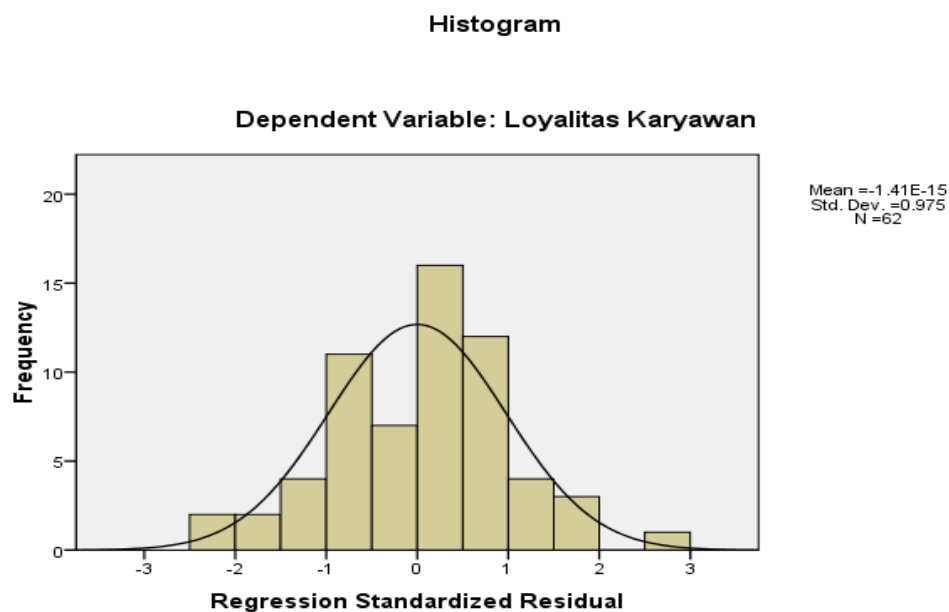
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel loyalitas karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

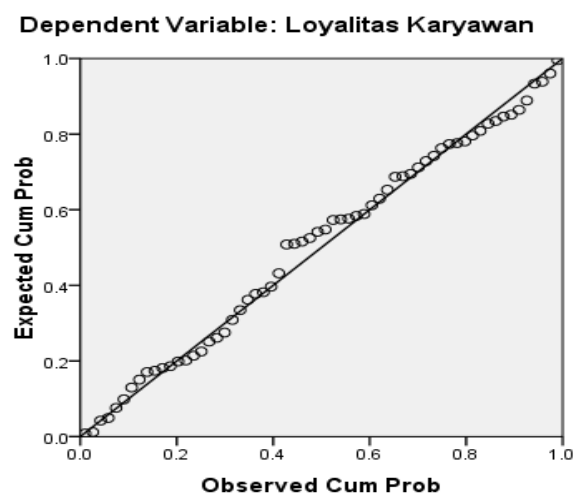


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau

tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.38353800 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .049 |
| | Negative | -.089 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .700 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .711 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,742 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,711 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.250 | 2.986 | -.084 | .934 | | |
| | Budaya Perusahaan | .667 | .072 | 9.224 | .000 | .615 | 1.625 |
| | Penghargaan | .256 | .073 | 3.503 | .001 | .646 | 1.548 |
| | Kepemimpinan | .046 | .061 | 2.756 | .043 | .937 | 1.067 |

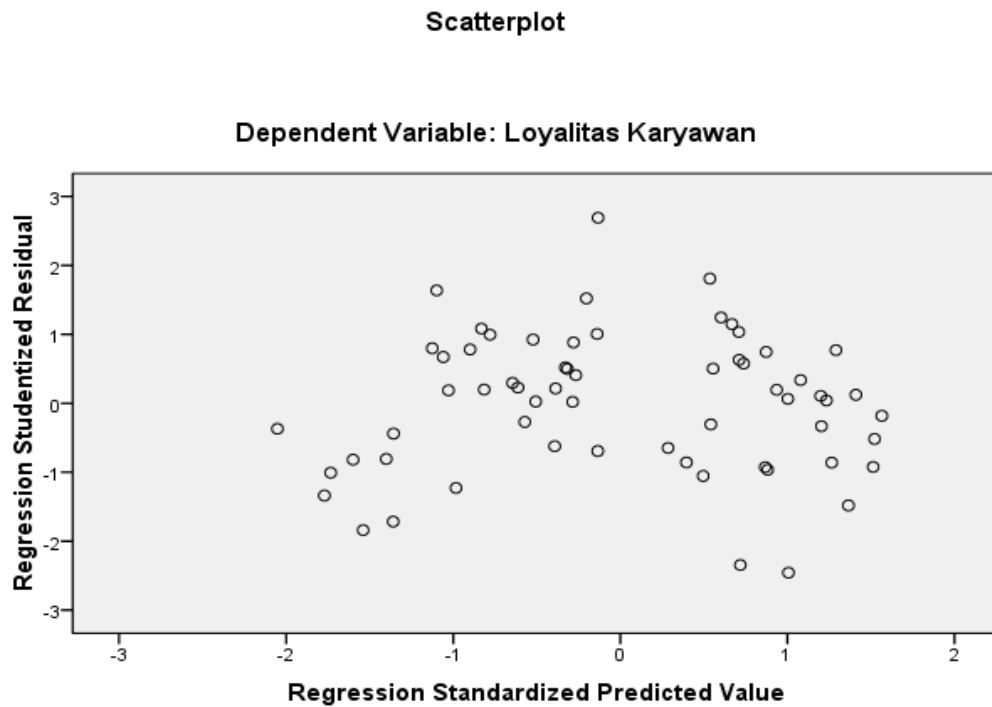
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya perusahaan $1,615 < 10$, penghargaan $1,548 < 10$ dan kepemimpinan $1,067 < 10$, serta nilai *Tolerance* kepemimpinan $0,615 > 0,10$, penghargaan $0,646 > 0,10$ dan komunikasi kerja $0,937 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.250 | 2.986 | -.084 | .934 | | |
| | Budaya Perusahaan | .667 | .072 | 9.224 | .000 | .615 | 1.625 |
| | Penghargaan | .256 | .073 | 3.503 | .001 | .646 | 1.548 |
| | Kepemimpinan | .046 | .061 | 2.756 | .043 | .937 | 1.067 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,250 + 0,667 X_1 + 0,256 X_2 + 0,046 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar -0,25 satuan.
- Jika terjadi peningkatan budaya perusahaan 1 satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,66 satuan.
- Jika terjadi peningkatan penghargaan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,25 satuan.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,04 satuan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 62 - 4 = 58$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;58)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,001. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.250 | 2.986 | -.084 | .934 | | |
| | Budaya Perusahaan | .667 | .072 | 9.224 | .000 | .615 | 1.625 |
| | Penghargaan | .256 | .073 | 3.503 | .001 | .646 | 1.548 |
| | Kepemimpinan | .046 | .061 | 2.756 | .043 | .937 | 1.067 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh budaya perusahaan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,224 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,503 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

- 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,756 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,043 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1277.315 | 3 | 425.772 | 71.258 | .000^a |
| | Residual | 346.556 | 58 | 5.975 | | |
| | Total | 1623.871 | 61 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penghargaan, Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 71,258. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 62$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 62 - 4 = 58$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 58 adalah 2,76. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;58) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,76, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 71,258 lebih besar dari 2,76. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .887 ^a | .787 | .776 | 2.44440 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penghargaan, Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai *R Square* sebesar 0,787 yang dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% (100% - 78,7%) dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.
- 2) Nilai *R* sebesar 0,887 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan terhadap loyalitas sebesar 88,7%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,667 dengan nilai thitung sebesar 9,224 dengan nilai ttabel sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), integrasi internal (*internal integration tasks*) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kitriawaty (2017) dan Sugiyarto (2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari budaya organisasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat telah

terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu karyawan belum mampu mengetahui tujuan, keberhasilan dan strategi cadangan telah menjawab.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi bahwa: “Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,256 dengan nilai thitung sebesar 3,503 dengan nilai ttabel sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika penghargaan meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika penghargaan menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika penghargaan yang terdiri dari pemberian piagam, pengembangan karyawan dan pengakuan atas prestasi meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kawulur (2018), yang menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari penghargaan secara parsial terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan belum menerima pemberian wewenang atau hak yang menyatakan bahwa pemberi hibah secara resmi mengakui hak prerogratif penerima untuk menggunakan hak yang ditentukan telah terjawab.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi bahwa: “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,046 dengan nilai thitung sebesar 2,756 dengan nilai ttabel sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,043 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka loyalitas karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan

meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kitriawaty (2017) dan Sugiyarto (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari penghargaan secara parsial terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu pimpinan belum memiliki persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan seperti melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan telah terjawab.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa: “budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 71,258 sedangkan Ftabel yang dimiliki hanya sebesar 2,76 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4

yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4 dan 5, yaitu karyawan tidak berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan karyawan tidak mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, dan telah menjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dengan nilai regresi sebesar 0,667, t_{hitung} sebesar 9,224 dan signifikan 0,000.
- 2) Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dengan nilai regresi sebesar 0,256, t_{hitung} sebesar 3,503 dan signifikan 0,001.
- 3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dengan nilai regresi sebesar 0,046, t_{hitung} sebesar 2,756 dan signifikan 0,043.
- 4) Budaya perusahaan, penghargaan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ULP di PT. PLN (Persero) UP3 Rantauprapat dengan F_{hitung} sebesar 71,258 dan signifikan 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

- f. Disarankan bagi manager untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang mampu mengetahui hubungan dengan lingkungan perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar manager memperhatikan karyawan yang belum mampu untuk mengetahui misi dari perusahaan. Dengan solusi mensosialisasikan visi, misi, tujuan perusahaan kepada karyawan secara rutin.
- g. Disarankan bagi manager untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang merasa bila pengabdianya selama ini diakui oleh pimpinan dan selanjutnya disarankan juga agar manager memperhatikan karyawan yang belum mendapat piagam atas pencapaian pekerjaannya. Dengan solusi memberikan penghargaan karyawan sesuai dengan hasil pencapaian pekerjaan.
- h. Disarankan bagi manager untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang dapat diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, mengimplementasikan kebijakan punishment dan reward dan karyawan yang mampu mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga agar manager memperhatikan karyawan yang tidak bersedia melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan pimpinan dan karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Dengan solusi melaksanakan coffee morning dengan tema jobdesk, hak dan kewajiban karyawan.

- i. Disarankan bagi manager untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan dan karyawan yang selalu tenang apabila pekerjaannya sudah selesai dan selanjutnya disarankan juga agar manager memperhatikan karyawan yang belum dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan. Dengan solusi pelatihan team work dan family gathering.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia PKCU Pekanbaru).
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Charlos Alexander Lumiu, Riane Jhonly Pio, Ventje Tatimu. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aura Cantik Indonesia.
- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). Flower development, pollen viability and pollen storage test of *Aeschynanthus radicans*. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Kawulur, Tresia Karli. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado.
- Kitriawaty, Depera. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jakson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*

Kesepuluh Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Panggabean, Mutiara, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyarto. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama*.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wellyanto, Sieny Carolina. (2015). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*.