

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM MUARA TIRTA
KOTA GORONTALO**

Oleh:
RUSMANSYAH R. PANGGATO
E.21.17.128

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA KOTA GORONTALO

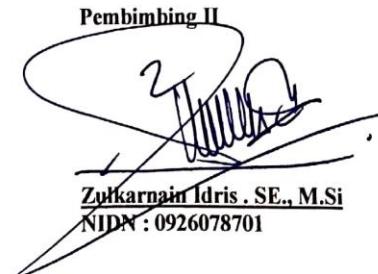
Oleh
RUSMANSYAH R. PANGGATO
E2117129

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 28 Oktober 2021

Pembimbing I

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901

Pembimbing II

Zulkarnain Idris . SE., M.Si
NIDN : 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA KOTA GORONTALO

Oleh
RUSMANSYAH R. PANGGATO
E2117128

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mujizat, SE. MM.
2. Benny Rumambie, SE., MM
3. Wiwin L. Husin, SE., MM
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
5. Zulkarnain Idris, SE., M.Si

M. Syamsul
Benny R
Wiwin Husin
Dr. Musafir
Zulkarnain Idris

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian karya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di penguruan tinggi ini.

Gorontalo, 28 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Rusnamnsyah R. Panggato
NIM : E2117128

ABSTRACT

RUSMANSYAH R PANGGATO. E2117128. ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY IN LOCAL WATER SUPPLY UTILITY OF MUARA TIRTA, GORONTALO CITY

This study aims to find out and explain the effect of compensation (X1), promotion (X2), and work discipline (X3) on employee loyalty (Y). The type of research is through a quantitative approach. The sample used in this study is 100 people. The data analysis covers descriptive data analysis through path analysis using SPSS. The result of the research shows that partial compensation has no significant effect on employee loyalty. Partially promotion does not significantly affect employee loyalty. Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: compensation, promotion, work discipline, employee loyalty

ABSTRAK

RUSMANSYAH R PANGGATO. E2117128. ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap Loyalitas (Y). Jenis penelitian yang di gunakan melalui pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Analisis data yang digunakan meliputi analisis data secara deskriptif melalui olahan data analisis jalur dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, loyalitas karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika kamu mencari seorang yang mampu mengubah hidupmu untuk menjadi lebih baik, lihatlah ke cermin
(Unknown)

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia
(HR. Ahmad)

Tetaplah merasa bodoh agar terus belajar dan tetaplah merasa lapar agar terus berusaha
(Steve Jobs)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik, dengan ini saya persembahkan karya ini untuk kepada kedua orang tua Ruslan A. Panggato dan Maslan Dj Encekaya yang selalu mendoakan, mengusahakan, memberi didikan yang baik, memberi dukungan, memberikan segala cinta kasih dan sayang, memberi kekuatan, memberikan support dan memberikan materi hingga sampai saat ini. Terima kasih juga untuk adik-adiku Firmansyah R. Paggato, Siti Aulia R. Panggato, Khairil R Panggato dan Khairil Panggato yang selalu memberikan doa dan semangat untuk saya. Serta saya berterima kasih pula kepada keluarga besar Panggato-Encekaya, Orang-orang baik yang ada di sekitar saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya hingga sampai saat ini.

Manajemen 2017, para BobaClasik (Cirlan Harun, Eko Mohammad, Fathan Napu, Wawan Panggato, Briyan Ahmad, Taufik Moli, Dandri Hasan). Terima kasih atas kerjasamanya selama menempuh kehidupan kampus dari semester 1 sampai pada label mahasiswa akhir.

Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang sangat berarti. Kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan jajarannya serta staff Fakultas Ekonomi yang senantia membantu saya selama studi. Kepada Universitas Icshan Gorontalo yang telah memberikan beasiswa akhir studi.

Terima Kasih atas motivasinya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo”** sesuai dengan yang direncanakan. Pada skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini tidak dapat terselesaikan.

Oleh karena itu izinkan saya untuk menyampaikan terima kasih kepada: Muh. Icshan Gaffar, SE.M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Icshan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen, Bapak DR. Musafir, SE.,M.Si, selaku Pembimbing I, Bapak Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si. selaku Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Icshan Gorontalo, Bapak Lucky Paudi, ST.M.Si, selaku pimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.

Ucapan Terima Kasih kepada kedua orang tua Ruslan A. Panggato dan Maslan Dj Encekaya yang selalu mendoakan, mengusahakan, memberi didikan yang baik, memberi dukungan, memberikan segala cinta kasih dan sayang, memberi kekuatan, memberikan support dan memberikan materi hingga sampai saat ini. Terima kasih juga untuk adik-adiku Firmansyah R. Paggato, Siti Aulia R. Panggato, Khairil R Panggato dan Khairil Panggato yang selalu memberikan doa dan semangat untuk saya. Serta saya berterima kasih pula kepada keluarga besar Panggato-Encekaya, Orang-orang baik yang ada di sekitar saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya hingga sampai saat ini.

Saran dan kritik, peneliti harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 28 Oktober 2021

Rusmansyah R. Panggato

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	6
2.1.2 Memangun Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	14
2.1.3.1 Kompensai	15
2.1.3.2 .Promosi Jabatan	18
2.1.3.3 Disiplinn Kerja.....	24
2.2.1 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis	31
2.2.1 Kerangka Pemikiran	31
2.2.2 Hipotesis.....	33

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	35
3.1 Obyek Penelitian	35
3.2 Metode Penelitian.....	35
3.2.1 Desing Penelitian.....	37
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.3.1 Populasi	40
3.2.3.2 Sampel	42
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.5 Uji Asumsi Klasik	44
3.2.6 Uji Validitas	48
3.2.7 Uji Reabilitas.....	49
3.2.8 Metode Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.2. Analisi Deskriptif Karakteristik Responden.....	71
4.3 Karakteristik Variabel Penelitian	73
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	85
4.6 Analisis Data Statistik	88
4.7 Pengujian Hipotesis	91
4.8 Pembahasan	92
BAB V PENUTUP	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran.....	98

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....	33
4.1 Kerangka Berfikir.....	53
4.1. Stuktur Organisasi	80
4.3 Uji Heterokedastisitas.....	84
4.4 Hubungan Antara X1, X2, dan X3	90

DAFTAR TABEL

3.1 Operasi Variabel Penelitian	28
3.2 Jumlah Populasi	39
3.3 Hubungan Populasi dan Sampel	41
3.4 Kriteria Pengujian Autokorelasi DW	43
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	70
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
4.5 Karakteristik Interpretasi Skor.....	72
4.6 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi	73
4.7 Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan	74
4.8 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	75
4.9 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas.....	77
4.10 Hasil Uji Kolmograv-Smirnov Test	78
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	81
4.12 Hasil Uji Auto Korelasi	82
4.13 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi	85
4.14 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Promosi Jabatan	86
4.15 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja	87
4.16 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Loyalitas	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki beraneka macam sumber daya sebagai masukan untuk mengubah menjadi output berupa produk atau jasa. Sumber daya tersebut termasuk modal, uang, teknologi dalam membantu proses produksi, metode atau strategi yang di gunakan dalam mengoperasikan manusia dan sebagainya. Di antara beraneka jenis sumber daya tersebut, manusia atau *Human Resources* (Sumber Daya Manusia) merupakan bagian yang paling penting.

Secara etimologi, istilah Loyalitas (loyal) diadaptasi dari bahasa prancis yaitu *Loial* yang berarti mutu dari sikap setia. Secara umum loyalitas (*Loyality*) adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya Organisasi) yang di tunjukan melalui sikap dan tindakan orang tersebut. Pengertian loyalitas adalah mutu dari kesetiaan seseorang kepada pihak lain yang ditunjukan dengan memberikan ketiaatan yang teguh dan konstan pada seseorang atau sesuatu.

Tjiptono (2007:77) mengatakan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2013:340) bahwa loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang di gunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaannya, jabatanya dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dari dalam maupun dari luar pekerjaan untuk mengurangi orang yang tidak bertanggung jawab.

Dalam kehidupan sehari-hari tentunya loyalitas tidak dapat terbentuk secara sendiri melainkan dengan tekad, usaha dan doa. Saat ini sangat sulit untuk menemukan loyalitas yang tinggi pada seorang karyawan. Kesetiaan adalah hal yang emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, banyak faktor yang mempengaruhinya. Loyalitas dapat diterapkan pada semua orang dengan berbagai cara. Setiap perusahaan ingin setia kepada setiap karyawan. Karena kesetiaan point utama yang dapat di berikan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Perusahaan daerah air minum muara tirta kota gorontalo beralamat di jalan Drs. Achmad Nadjamudin, kota tengah kota gorontalo. PDAM kota gorontalo adalah badan usaha milik pemerintah daerah kota gorontalo. Badan usaha milik pemda ini di mulai sejak berfungsinya suatu system penyediaan air bersih yang dilaksanakan oleh Proyek Penyedia Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981. Perusahaan ini bergerak dalam jasa penyedia dan pendistribusi air bersih bagi masyarakat umum yang ada di kota gorontalo dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara dengan salah Kepala staff Personalia yang bernama Bapak Kemal, di peroleh informasi bahwa dalam beberapa tahun belakangan sebagian karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo loyalitasnya mengalami penurunan, hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan sering terkendala. Sehingga beberapa tujuan dari perusahaan sendiri tidak bisa di capai secara maksimal. Penyebab turunnya loyalitas adalah beberapa karyawan masih merasa

kompensasi yang diberikan belum bisa mencukupi kebutuhan mereka, promosi jabata dilakukan didasarkan pada prestasi kerja, namun kenyataanya hanya orang-orang yang dekat dengan direkturnya saja, dan disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Kemudian ketataan pada peraturan yang di terapkan oleh perusahaan masih belum dapat dipatuhi dengan baik oleh para karyawan. masih ada beberapa karyawan yang disiplin kerjanya masih sangat kurang. Kemudian sikap bekerja pada beberapa karyawan masih sangat jauh dari apa yang diingikan oleh perusahaan.

Menurut Jusuf (2010: 316) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah 1. Faktor rasional yang dapat diperjelas secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan oleh lembaga perusahaan kepada karyawan, 2. Faktor emosional meliputi perasaan ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan adalah tempat kerja jangka panjang, pemimpin yang berwibawa, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan budaya kerja. 3. Faktor kepribadian menyangkut sifat, karakter, kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul (**Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo**).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang dan judul penelitian di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan :

1. Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Apakah Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Apakah promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Apakah disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

1.4.Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang hendak di capai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat pada pembaca baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa besar loyalitas karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

2. Manfaat Praktis

Bagi masyarakat penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada pelanggan air minum dari Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta tentang seberapa besar loyalitas karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo

3. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini di harapkan mampu menambah ilmu dan wawasan tentang Loyalitas dan untuk mengetahui pula seberapa besar tingkat loyalitas pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan mampu untuk menjadi reverensi bagi peneliti selanjutnya untuk mempermudah kelancara dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah sikap seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja (Setiawati dan Zulkaida, 2007:33). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Januarti dan Bunyaanudin (2006:3), “loyalitas karyawan didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi”.

Tjiptono (2007:77) mengatakan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Sedangkan newstorm yang di kutip wibowo (2014:428) menyatakan komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan ingin melanjutkan seacar aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya menurut Siagian dalam Rahma, (2012:861) mengatakan loyalitas adalah tekad, kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu

yang di patuhi dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab, tekad, dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan.

Hasibuan (2013:340) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaannya, jabatanya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dari dalam maupun dari luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang loyalitas, maka dapat di nyatakan loyalitas adalah suatu sikap yang di tunjukan karyawan kepada perusahaan untuk tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan tersebut dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan setiap tugas yang di emban oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan oleh perusahaan

Dikemukakan oleh Siswanto dalam Hamzah (2013:3), yang menitikberatkan pada indikator loyalitas karyawan yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan.

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, oerintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah di tentukan secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembibingan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab.

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang di bebankan karyawan. Kesanggupan karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung yang sangat baik.

3. Sikap kerja.

Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya di peroleh melalui pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon dengan positif dan ada juga yang merespon dengan negative.

Menurut Armansyah (2002:3), loyalitas organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

2.1.2Membangun Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Menurut Djodiismanto (2007:2), ada empat cara meningkatkan loyalitas:

1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus. Ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji. Untuk mengetahui perkembangan karyawan, perusahaan harus memantau kerja karyawan. Karyawan berkualitas harus diberikan kompensasi positif, salah satunya bonus. Cara ini akan mengikat karyawan untuk enggan pindah kerja karena semua kebutuhan sudah dipenuhi perusahaan.
2. Membangun nilai kekeluargaan. Nilai ini bisa dibangun dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang bersama bisa dilakukan dalam satu bulan atau minggu sekali. Dari sini akan terbangun keakraban antara karyawan dengan pemimpin. Dalam kondisi akan terlontar pembicara-pembicara non formal yang membuat suasana menjadi santai dan akrab.
3. Meningkatkan karier. Menaikkan jabatan karyawan berprestasi sangat perlu dilakukan, karena itu merupakan satu kebanggaan. Karyawan paling senang bila mereka menduduki jabatan yang lebih tinggi. Ini merupakan satu prestasi kerja, dengan imbalan ini mereka akan meningkatkan semangat kerja. Jangan biarkan karyawan berprestasi pindah kerja, karena

mereka adalah aset perusahaan yang nilainya tidak kalah dengan keuntungan.

4. Analisa. Dengan menganalisa keadaan karyawan pemimpin akan tahu kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhan karyawan tidak bisa disama ratakan, setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22-25 tahun, di mana mereka baru lulus kuliah dan belum menikah berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Karyawan berusia 22-25 tahun mempunyai sifat ingin belajar dan tingkat kebutuhan terhadap materi masih kecil. Karyawan pada level ini lebih cocok jika berikan learning center atau pendidikan tambahan. Pendidikan tambahan akan menjadi bekal pengembangan karier. Berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun.

Menurut Sopiah (2008:159), ada cara yang bisa dilakukan untuk membangun loyalitas karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic* (jadikan visi dan misi organisasi berkarismatik). Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition* (segala sesuatu dijadikan tradisi). Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedure* (memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh). Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two way communications* (menjalin komunikasi dua arah). Jalinlah komunikasi dua arah tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community* (semua unsur menjadi komunitas). Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi.
6. *Build value based homogeneity* (membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan). Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk dipromosikan maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan tanpa diskriminasi.
7. *Share and share alike* (membuat kebijakan tanpa terkecuali). Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup dan penampilan.
8. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork* (membuat anggota organisasi saling bekerja sama dalam sebuah team kerja). Organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling

memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

9. *Get together* (mengadakan acara bersama). Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam acara rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
10. *Support employee development* (memperhatikan karir karyawan). Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan lebih marasa memiliki organisasi bila diperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to actualizing* (kesempatan untuk aktualisasi diri) . Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
12. *Provide first year job challenge* (mengembangkan potensi karyawan untuk mewujudkan impiannya). Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi positif terhadap organisasi, maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
13. *Promote from within* (mempromosikan dari dalam). Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan di luar perusahaan.

14. *Provide development activities* (menyediakan aktivitas pengembangan).

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas, maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

15. *The question of employee securit* (kenyamanan karyawan). Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun phisik, maka loyalitas akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman, karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.

16. proses *Commit to people first values* (membangun nilai-nilai utama).

Membangun loyalitas karyawan pada organisasi merupakan yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

17. *Put in writing* (strategi organisasi tertulis). Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah dan strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasan lisan.

18. *Hire right kind managers* (manager menjadi teladan). Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan dan disiplin pada

bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

19. *Walk the talk* (tindakan lebih efektif dari sekedar kata-kata). Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata berbicara.

Banyak hal yang menyebabkan seorang karyawan tidak loyal pada perusahaan, diantaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi. Hal-hal seperti kurang diperhatikan perusahaan karena dianggap tidak penting. Perlu disadari bahwa loyalitas mempunyai peranan penting dalam kemajuan perusahaan.

2.1.3Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf (2010:316) 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 yang diberikan oleh 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 yang diberikan oleh perusahaan dan budaya kerja

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

2.1.3.1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut dalam Rumawas (2018:115) Kompensasi adalah balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*Financial*) yang di berikan atas pekerjaan yang telah di selesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*Non-Financial*) dari hasil kerja dalam pemberian tunjangan. Perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Tentu saja kompensasi bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi agar bisa memajukan perusahaan lebih baik lagi. Kompensasi juga bisa menjadi sistem *reward* yang bagus di dalam perusahaan. Misalnya adalah dengan mengadakan kompetisi karyawan berprestasi. Dengan begini, para karyawan akan semakin semangat dan tentu saja ini akan menjadi citra yang baik bagi

perusahaan. Adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan bukti bahwa perusahaan peduli dan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga bisa dijadikan sebagai seleksi di dalam lingkup kerja. Dengan kompensasi tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas akan bisa dipilih dan tentunya akan membentuk lingkungan yang positif dalam hal memajukan perusahaan antar karyawan. Pemberian kompensasi juga menandakan bahwa perusahaan bersikap adil terhadap karyawannya. Pekerja yang rajin bisa mendapat kompensasi dan hal tersebut diberikan tidak hanya sekali dua kali. Bisa jadi dalam satu bulan atau dalam satu minggu.

Menurut Nawawi (2011:316) bentuk-bentuk kompensasi dapat di kategorikan dalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini di berikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut, Contohnya: Upah/gaji, intensif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang di dasarkan pada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung di berikan dengan pekerjaan yang

di lakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: Tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Adapun tujuan Kompensasi dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan Karyawan Berprestasi karyawan yang dianggap potensial dan perputaran kerja karyawan yang tinggi.
2. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
3. Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan yaitu Menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Hal ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.
4. Mengefisiensi Biaya, Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi rasional, maka pada akhirnya membantu perusahaan memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan

memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang juga meningkat.

5. Memenuhi Administrasi Legalitas Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
6. Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik Dengan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan, karyawan akan memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan. Kompensasi juga merupakan cara perusahaan untuk menghargai karyawan. sehingga para karyawan akan bekerja dengan maksimal dan sesuai target. Pengelolaan karyawan juga akan lebih mudah jika dilakukan dengan *software* aplikasi HR seperti talenta.

2.1.3.2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Martoyo, 2007:71). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak,

status dan penghasilannya semakin besar. Lain halnya menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

1. Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Aswandi (2013:113) tujuan promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilanya semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, disiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikanya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabataab karena pejabatnya berhenti atau sudah pensiun. Agar ajabatan itu tidak kosong maka di promosikan untuk karyawan lainya
9. Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenanganya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya kerjanya meningkat.
10. Untuk mempermudah penarik pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong atau perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamaran kerjanya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari status sementara menjadi karyawan tetap dan lulus dalam masa percobaan

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. romosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

1. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan

kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

1. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut Sondang P. Siagian (2009), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman. Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat pendidikan. Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kejujuran. Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggung jawab. Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
 6. Kepandaian bergaul. Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
 7. Prestasi kerja. Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.
 8. Inisiatif dan kreatif. Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.
2. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (20013:244), terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Promosi sementara adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2. Promosi tetap adalah seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi kecil adalah menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta

keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi kering adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.3.4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operasional Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena seakin baik Disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin. Menurut Mangkunegara (2010:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko (2007:2018), pengertian disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Selanjutnya menurut Sinungan (2008:135) pengertian disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

A. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002:356), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

B. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001:208-2011), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompor Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

C. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh

bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.4.2 Penelitian terdahulu

No.	Penelitian	Tahun	Judul	Variable	Hasilpenelitian
1	Agus Budiman. (Study Pada Karyawan Hotel Kusuma Agro Wisata Batu.	2008	Analisis faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada hotel Kusuma Agrowisata batu	Variable bebas (X): Analisis yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Variable Terkait (Y): Y1. Faktor kesejahteraan Y2. Faktor perhatian terhadap karyawan Y3. Faktor Insentif	Ada 5 faktor baru yang dikemukakan oleh Agus Budiman antara lain: Faktor kesejahteraan, faktor perhatian terhadap karyawan, faktor inisiatif, faktor gaji dan faktor suana santai. Yang mana masing-masing faktor ini sangat berpengaruh terhadap loyalitas kinerja

				Y4. Faktor Gaji Y5 faktor suasana santai	karyawan pada hotel Kusuma Agrowisata Batu.
2	Rukmi Tien Martiwi E- Journal Manajemen 2012	2012	Faktor Penentu yang mempengaruhi loyalitas karyawan.	Variabelbebas (X) : Faktor Penentu loyalitas Karyawan Variable Terkait (Y) : Y1: Motivasi kerja Y2: Kinerja karyawan Y3: Manajemen Karir	terdapat hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen karir terhadap loyalitas karyawan.
3.	Batria Purba. Studi Tentang Loyalitas Karyawan Pada PT. Media Karya Swadaya.	2017	Analisis yang mempengaruhi Loyalitas karyawan pada PT. Media Karya Swadaya.	Variabel Bebas (X): Analisis yang mempengaruhi Loyalitas Karyaawan Variabelterkait (Y) :Y1. Insentif Y2. Status Y3. Promosi jabatan	Hasil dari penelitian adalah yang mempengaruhi loyalitas karyawan terdiri dari intensif, status dan promosi jabatan pada PT. Media Karya Swadaya untuk bisa meningkatkan loyalitas karyawan agar lebih mudah mencapai tujuan tang di ingibkan oleh

					perusahaan
4.	Abdul Nur Adnan. Jurnal Manajemen Keuangan (JMK)/	2018	Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan	Varianle Bebas (X). Pengaruh senioritas dan loyalitas Variable terkait (Y) Y. Promosi jabatan	Hasil penelitian adalah keuatan hubungan dan pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan menduduki peringkat teratas, kedua, kekuatan hubungan dan pengaruh senioritas terhadap Promosi Jabatan.

5.	Sri Muliani.	2018	Faktor yang mempengaruhi Loyalitas kinerja karyawan	Variable bebas (X). X. Faktor yang mempengaruhi loyalitas. Variable Terkait (Y) Y. Kinerja Karyawan	Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur perusahaan dan pengalaman yang di dapat dari perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan
----	--------------	------	---	--	--

2.2.2. Kerangka Berfikir dan Hipotesis

2.1.2 Kerangka Berfikir

Pada hakekatnya loyalitas pada karyawan terbentuk atas dasar motivasi dari dalam diri maupun dari luas diri seorang karyawan. Jika ingin bekerja pada suatu persuaahn tentunya ada tujuan dan hal yang harus di capai dan untuk memenuhinya maka karyawan harus menunjukan loalitas yang tinggi pula pada perusahaan tempat ia bekerja. Jika loyalitas pada makin tinggi maka hasil yang di capai oleh suatu perusahaan akan semakin tinggi. Namun jika loyalitas pada karyawan rendah maka hasil yang akan di capai oleh suatu perusahaan akan semakin rendah pula.

Karyawan mempunyai kewajiban dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sebab perusahaan sudah mempercayakan maka dari itu jika karyawan tidak loyal dalam menjalankan tugasnya maka tugas yang di berikan

tidak akan terlaksana dengan baik. Setiap perusahaan menginginkan karyawanya itu loyal dalam bekerja tentunya karyawan juga mengharapkan lebih pada perusahaan jika sudah benar-benar loyal dalam bekerja. Maka 4 faktor yang sudah saya singgung di atas menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan mulai dari kompensasi, gaya kepemimpinan, promosi jabatan hingga disiplin kerja.

Berbicara tentang kompensasi dalam mengembangkan loyaltas karyawan itu sangat penting. kompensasi baik dalam bentuk financial ataupun non-financial itu dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengingkatkan loyalitasnya terhadap kinerjanya di perusahaan. Kompensasi yang di berikan harus adil, dapat menimbulkan semangat dan produktivitas seorang karyawan. masalah kompensasi sangat penting, sebab merupakan suatu dorongan utama seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan dan dapat memberikan semangat serta kegairahan kerja kepada para karyawan. pada hakikatnya semua orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja. Besar atau kecilnya kompensasi tergantung pada jenis pekerjaan yang di lakukan oleh seorang karyawan.

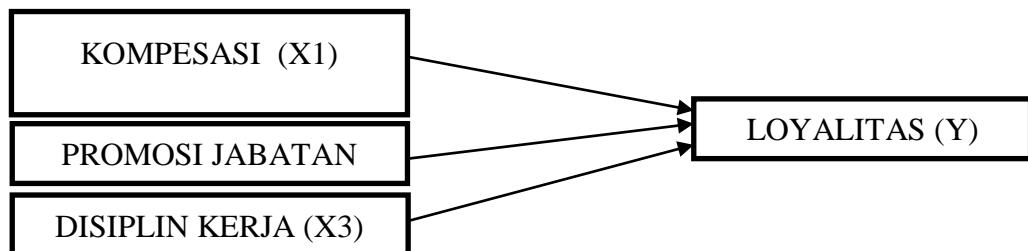
Suatu perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Karena kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan sebagai jenis balas jasa untuk mereka yang di berikan oleh perusahaan (Handoko, 1995:155).

Promosi merupakan proses pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan

wewenang yang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Paada umumnya promosi yang di ikuti dengan income serta fasilitas lain (Nitisemito 2012:134). Sehingga Promosi Jabatan mampu mempengaruhi sikap loyalitas karyawan maupun yang di promosikan jabatan baru. Dapat berpengaruh juga terhadap karyawan yang belum di promosikan jabatannya.

Disiplin Kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang. Kelompok masyarakat berupa ketataan terhadap peraturan atau ketentuan yang di tetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di buat kerangka pemikiran seperti yang terlihat di gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.2.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka yang dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Pada PDAM Muara Tirta, Kota Gorontalo
- b. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Muara Tirta, Kota Gorontalo
- c. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Muara Tirta, Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagai mana yang di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek dalam penelitian adalah Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan (Y) Loyalitas, (X 1) Kompensasi, (X 2) Promosi Jabatan dan (X 3) Disiplin Kerja. Karyawan pada PDAM Muara Tirta. tempat yang menjadi tempat penelitian adalah di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

3.2. Metode Peneltian

Metode penelitian yang di gunakan adalah Metode Penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) Metode Penelitian Kuantitatif dapat di artikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penlitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang di gunakan untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama.

Sedangkan menurut Sugiyono metode Survey yaitu metode penelitian yang dilakukan berdasarkan populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut , dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.1 Design Penelitian

Menurut Nazir (2000:63) jenis desain penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan kejadian atau situasi seperti itu adalah cara untuk memeriksa secara teratur dan mengutamakan objektivitas, dan tidak adanya pengujian hipotesis.
2. Penelitian Explanatory adalah menjelaskan peristiwa, hubungan dan variabel perbedaan belajar, penelitian korelasional, pengembangan, perbandingan adalah contoh penelitian penjelasan
3. Penelitian prediktif adalah untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan berdasarkan hasil analisis kondisi saat ini, dan dapat dilakukan melalui studi kecenderungan untuk melihat kecenderungan perkembangan subjek dalam waktu tertentu.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat di laksanakan sesuai dengan apa yang di harapkan, maka perlu di pahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci operasionalasi variabel adalah sebagai berikut:

Loyalitas karyawan (Y) adalah Secara umum loyalitas (*Loyality*) adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang pada orang lain atau sesuatu (misalnya Organisasi) yang di tunjukan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.

Kompensasi (X1) adalah Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan (Melayu S.P Hasibuan, 2002:54).

Promosi Jabatan (X2) Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

Disiplin Kerja (X3) adalah suatu kemampuan seseorang mengendalikan perilaku yang berasal dari perilaku seseorang sesuai dengan hal- hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada.

Tabel 3.1 Operasi Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Skala
<p>Kompensasi (X1): Kompensasi adalah balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (<i>Financial</i>) yang di berikan atas pekerjaan yang telah di selesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (<i>Non-Financial</i>) dari hasil kerja dalam pemberian tunjangan.</p> <p>Rumawas (2018:115)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, bonus dan intensif 2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan. 	Ordinal
<p>Promosi Jabatan (X2): Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi</p> <p>(Martoyo, 2007:71).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Pendidikan 	Ordinal
<p>Disiplin Kerja (X3): pengertian disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ketepatan waktu datang ke kantor. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan 	Ordinal

<p>senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah di tetapkan.</p> <p>Sinungan (2008:135)</p>		
<p>Loyalitas (Y):</p> <p>mengatakan loyalitas adalah tekad, kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang di patuhi dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab, tekad, dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan.</p> <p>Siagian dalam Rahma, (2012:861)</p>	<p>1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Sikap kerja</p>	<p>Ordinal</p>

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukurann kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan ingin di pelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992:6) Penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui

wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Populasi yaitu suatu set elemen lengkap (orang atau barang) yang akan menjadi sampling yang di tetapkan Oleh Peneliti.

Total karyawan pada PDAM Muara Tirta berjumlah 105 orang. Dengan demikian jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 105 orang. Gambara tentang jumlah populasi penelitian dapat di lihat dalam tabel di bawah.

Tabel 3.2. Jumlah populasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.

Bagian	Jumlah
Direktur	1
Dewan Pengawas	3
Sekretaris Pengawas	3
Security	6
Staf Ahli	4
Koordinator	2
Kepala Seksi Pengawas	2
Kepala Bagian	4
Honorer	17
Kepala Seksi	9
Calon Pegawai	9
Seksi Adm Umum	6
Seksi Personalia	3
Seksi Pembukuan	2
Seksi Keuangan dan Kas	3
Seksi Penagihan	13
Seksi Pelayanan Pelanggan	2
Seksi Pembaca Meter	7
Seksi Penertiban	6
Seksi Rekening	3
Jumlah	105

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga dalam penggunaan sampel harus menggunakan cara tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono (2011: 84) menjelaskan bahwa: Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dari pengertian diatas guna memudahkan penelitian maka penulis menentukan sifat dan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi.Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011:90) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 105 orang.

Maka penarikan sampel menggunakan teknik sampel proposisional adalah:

$$n = \frac{N}{N_{1,2+1}}$$

$$n = \frac{N_1}{N} X n$$

Tabel 3.2 Puplasi dan Sampel

Status Pegawai	Populasi		Sampel
	pegawai	%	
Pimpinan	6	(6/141)100% =6%	6% X 100 = 6
Pegawai tetap (Staff)	83	(83/141)100% = 58%	58% X 100 = 58
Calon Pegawai	16	(16/141)100% = 11%	11% X 100 = 11
Honorar	36	(36/141)100% =25%	25% X 100 = 25
Jumlah	141	100%	100

Sumber Populasi: PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nasir (2003:328) teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang di perlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang di teliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan maka teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut.

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan pada objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi di mana yang menjadi sasaran penelitian di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo
3. Kuisisioner, yaitu dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara memperlajari buku, makalah, majalah ilmiah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang di tempat penelitian.

3.2.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2017:33) apabila uji asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dan *ordinay least square* (OLS) akan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji T tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksutkan untuk menguji apakah model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:127) terdapat dua cara memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

a. Analisis grafik

Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut.

- 1) Apabila data menyebar distribusi disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogorov-Smirnov (KS)

Menurut Sulyianto (2011:75) dasar pengambilan keputusan ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $Sig > \alpha$ maka nilai residual berdistribusi Normal.
- 2) Apabila nilai $Sig < \alpha$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksutkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan berbeda cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Menurut Ghazali (2017:36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dapat di nyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017:93) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi luar antara kesalahan penganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorlasi. Model regresi yang dianggap baik apabila terlepas dari autokorelasi. Model regresi yang dianggap baik apabila terlepas dari autokorelasi. Dalam mendeteksi data apakah terdapat autokorelasi dapat dilakukan dengan

menggunakan metode Durbin Watson. Penentuan uji Durbin Watson dengan criteria sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Autokorelasi Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	DW
Ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Diterima	$d_u < d < 4 - d_u$
tanpa kesimpulan	Tidak ada keputusan	$d_L \leq d \leq d_u$
Tanpa kesimpulan	Tidak ada keputusan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah homoskedastisitas dapat di analisis menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghazali 2017:49). Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.5. Uji Validitas

Menurut Santoso (2005:247) validitas ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur apa yang akan di ukur. Pengujian di lakukan dengan teknik analisis korelasi produk moment (untuk uji validitas) dengan rumus berikut:

$$r: n \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x - (\sum x)][n \sum y - (\sum y)]}}$$

Keterangan :

n: Jumlah Sampel

x: Skor tiap butir indikator

y: Skor total butir

Σ : Jumlah

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa di katakan valid (Sugiono 2013:36)

3.2.6. Uji Reabilitas

Menurut Santosa (2005:238), reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur. Teknik untuk mengukur reabilitas instrument dengan menggunakan skala likert dapat menggunakan rumus koefisien reabilitas alpha, sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

r_1 = Reabilitas instrument

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Variasi Total

Uji reabilitas dapat digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2006:37) instrument penelitian diakatakan reliable jika *Cronbach's Alpha* $> 0,06$.

3.2.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas

Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Y= Loyalitas Karyawan

A= Konstanta

b₁= Koefisien regresi variable ke 1

x₁= Pengaruh kompensasi atas loyalitas

x₂= Pengaruh kepemimpinan atas loyalitas

x₃= Pengaruh promosi jabatan atas loyalitas

x₄= Pengaruh disiplin kerja atas loyalitas

e= Standart error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Kota Gorontalo

Organisasi PDAM Kota Gorontalo di mulai sejak berfungsinya suatu sistem penyediaan air bersih yang di laksanakan oleh Proyek Penyedia Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981 yang di tandai dengan terbentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kotamadya Dari II Gorontalo berdasarkan Surat Keputusan Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 125/KPTS/CK/1981, yang pada saat itu masih mengeporeasikan sumur dalam (deep well) di pasar sentral dengan kapasitas 20 ltr/dt, setelah instansi pengolahan air (IPA) kapasitas 218 ltr/dt selesai di bangun dan di resmikan penggunaanya pada tahun 1986, kemudian di operasikan oleh BPAM secara sempurna sampai adanya kesediaan dari pemerintah daerah untuk menerima pengolahannya, maka mulai pada saat itu BPAM beralih status menjadi PDAM seiring terbitnya SK Menteri PU nomor : 705/KPTS/1991 tanggal 20 Desember 1991 Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum tentang penyerahan Prasarana dan Sarana Air bersih Kotamadya Gorontalo kepada Gubernur Kepala Tingkat I Sulawesi Utara yang ditegaskan dan diperkuat dengan berita acara serah terima (BAST) yang di buat pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor (01/BA/CK/1991690/08/450. Selanjutnya, penyerahan tersebut di teruskan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara kepada Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II

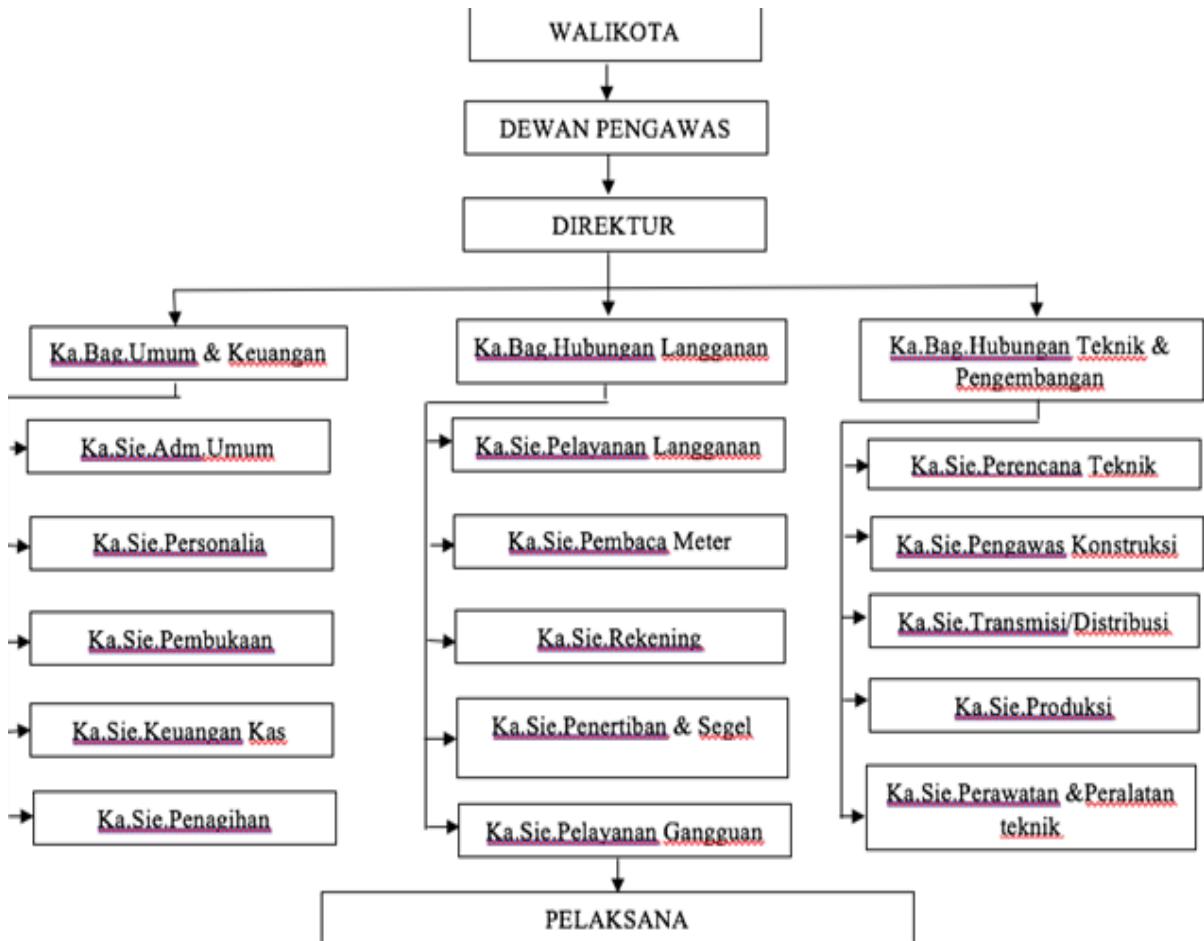
Gorontalo dengan berita Acara yang di buat juga pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor : 690/08/344541.1/EKON.B/450.

4.1.2 Visi Misi

1. Visi : PDAM Kota Gorontalo Bersama Masyarakat/Pelanggan Menuju Pelayanan Prima
2. Misi :
 1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat
 2. Memproduksi dan mendistribusikan air minum yang berkualitas tinggi
 3. Mengoptimalkan profesionalisme sumber daya manusia
 4. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengolaan yang efisien dan efektif
 5. Menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah (PAD) tanpa membebani masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan.



Gambar 4.1 Stukur Organisasi PDAM Koa Gorontalo

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Job Desricption atau pembagian tugas adalah penempatan personal dalam suatu unit organisasi kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh personal serta jenjang karir yang ditempuh dalam unit organisasi tersebut.

1. Walikota

Sebagai pemilik dalam kapasitas sebagai kepala daerah berkepentingan akan dukungan PDAM untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kota melalui penyediaan air bersih/minum yang memenuhi standar kesehatan sehingga akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan perekonomian Kabupaten/Kota.

2. Dewan Pengawas

Dewan Pengawas berfungsi yaitu melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan serta memberikan nasihat pada direksi dan dewan pengawas hanya sebatas pembinaan saja dengan memberikan kewenangan penuh kepada direksi PDAM untuk melaksanakan fungsi manajemennya.

3. Direktur

- a. Memimpin dan mengkoordinasi seluruh kegiatan perusahaan
- b. Mengambil keputusan atas semua permasalahan dengan memperhatikan prinsip musyawarah untuk mufakat dengan dengan anggota direksi.
- c. Bertindak atas nama direksi didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan.
- d. Mengadakan rapat pada waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggara tugas dan unit-unit perusahaan.
- e. Bertanggung jawab kepada kepala daerah.

4. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan

- a. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian.
- b. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan pengelolaan perlengkapan
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
- d. Pengendalian uang pendapatan hasil penagihan rekening pemakaian air dari pelanggan

- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur

5. Kepala Bagian Hubungan Langganan

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pelayanan pelanggan, pembacaan meter, pemeliharaan daftar perhitungannya.
- b. Menampung dan menyelesaikan pengaduan pelanggan.
- c. Memberikan penerangan kepada masyarakat mengenai manfaat penggunaan air bersih dan penggunaan secara ekonomis.
- d. Menyusun daftar dan memelihara data langganan secara teratur.
- e. Mengadakan koordinasi dan kerja sama yang erat dengan bagian perencanaan teknik dan bagian distribusi untuk mempercepat permohonan sambungan baru
- f. Memeriksa kebenaran perhitungan kubikasi air dan membandingkan dengan data teknis dari bagian produksi maupun bagian distribusi.

6. Kepala Bagian Teknik dan Pengembangan

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan persiapan rencana pelaksanaan dan penelitian atas jalannya proyek.
- b. Mengadakan persediaan cadangan air minum guna keperluan distribusi.
- c. Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan.
- d. Mengadakan penyediaan sarana air minum untuk program-program penyambungan dan pengawasan pendistribusianya.

- e. Menyusun anggaran biaya, jadwal pelaksanaan konstruksi dan program kerja secara terperinci.
- f. Mengikuti jalannya proyek dan mengadakan evaluasi terhadapnya.
- g. Menyarankan tindakan dan langkah-langkah untuk menghindari atau memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari jadwal atau rencana yang telah ditetapkan.
- h. Mengumpulkan data pokok mengenai kesulitan air sekarang dan potensi debit air dimasa mendatang serta merumuskan kebijaksanaan dan perencanaan untuk memenuhi kebutuhan air yang akan datang.
- i. Mengawasi, memelihara dan menilai pekerjaan pembangunan dan perbaikan yang disahkan pihak ketiga
- j. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan perencanaan teknis, produksi, distribusi dan peralatan teknis
- k. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan keamanan instalasi produksi, sumber mata air, sumber air tanah, dan jaringan pipa transmisi dan distribusi
- l. Mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direkturDalam menjalankan tugas, Kepala Bagian Teknik dan Pengembangan bertanggung jawab kepada Direktur.

7. Kepala Seksi Administrasi Umum

- a. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh pekerjaan Administrasi pada seksinya.
- b. Menyelenggarakan tata usaha kantor, meliputi pekerjaan mengagendakan, penggandaan, expedisi, pengarsipan terhadap surat-surat dan dokumen lainnya.
- c. Menyelenggarakan pertemuan dan rapat-rapat
- d. Bekerja sama dengan seksi pelayanan langganan, menyebarluaskan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang perlu diketahui masyarakat yang berkaitan dengan langganan air minum.
- e. Melaksanakan inventarisasi barang-barang milik perusahaan.
- f. Menyelenggarakan kebijaksanaan atau ketentuan mengenai penggunaan dan pemeliharaan kendaraan, bangunan kantor dan perlengkapan kantor secara efisien.

8. Kepala Seksi Personalia

- a. Melaksanakan Administrasi Kepegawaian yang mencakup pengangkatan, pemindahan, kenaikan pangkat pendidikan, gaji, cuti, absensi, pajak pendapatan dan sebagainya.
- b. Menyimpan dan menyiapkan peraturan-peraturan dibidang kepegawaian.
- c. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang menunjang kesejahteraan karyawan.
- d. . Melakukan pengawasan dalam rangka penertiban disiplin karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.

- e. Menyusun daftar gaji, tunjangan karyawan, menghitung pajak pendapatan dan gaji bersih masing-masing karyawan
- f. Melaksanakan pembayaran gaji, lembur berdasarkan surat perintah lembur yang sah dan menyelesaikan pajak pendapatan.
- g. Mempersiapkan surat panggilan/jawaban tentang lamaran, perjanjian kerja, rencana orientasi, latihan dan sebagainya. Sampai penempatan karyawan baru tersebut pada bagian yang ditetapkan dan pengukuhannya sebagai pegawai tetap.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan bidangnya diberikan oleh Kepala Bagian.

9. Kepala Seksi Pembukuan

- a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan-kegiatan dari seksi dibawahnya.
- b. Mengawasi semua transaksi keuangan dan unsur biaya pengelolaan dengan tepat secara up to date
- c. Memeriksa dan menyesuaikan pembukuan pada buku pembantu dan buku besar.
- d. Mengawasi laporan keuangan dan lampiran-lampiran untuk direktur dan pihak lain yang berwenang
- e. Mengawasi dan menganalisa pembukuan serta perhitungan biaya produksi dan penjualan air.

- f. Melaporkan hasil analisa atas struktur biaya produksi air dan memberikan usulan untuk peninjauan kembali tarif air dan golongan langganan.
- g. Meninjau kembali dan menyesuaikan kebijaksanaan pembukuan sesuai dengan prinsip dan norma akuntansi serta mengusulkan penyempurnaan sistem pengawasan intern.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.
- i. Bertanggungjawab kepada Direktur

10. Kepala Seksi Keuangan dan Kas

- a. Menerima laporan hasil penagihan rekening air dari seksi penagihan dan membukukannya kedalam Buku Bank berdasarkan bukti setor dan laporan penerimaan penagihan (LPP).
- b. Menerima biaya penyambungan baru yang disetor pada kas perusahaan dan menyetorkannya ke Bank yang ditunjuk perusahaan pada hari kerja berikutnya.
- c. Melakukan pembayaran atas hutang dan keperluan perusahaan berdasarkan pengesahan dari pihak yang berwenang dan disertai dengan bukti-bukti yang sah.
- d. Memeriksa kelengkapan dan sahnya bukti penerimaan dan pengeluaran Kas berikut lampirannya dan menghitung kembali perincian jumlah uang yang harus diterima atau dibayar.
- e. Memimpin dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang ada, menyangkut hubungannya dengan keuangan kas.

- f. Menyusun program pendapatan dan pengeluaran keuangan, melakukan pencatatan administrasi dan kewajiban membuat laporan harian keuangan yang diperlukan.
- g. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- h. Memeriksa dan mengawasi penerimaan, penggunaan dan penyimpanaan dari dana perusahaan.
- i. Mengurus transaksi bank, memelihara hubungan baik dengan bank atau lembaga keuangan lainnya.
- j. Menyusun rencana anggaran tahunan.

11. Kepala Seksi Penagihan

- a. Mengecek rekening-rekening air langganan dan mengkoordinir penagihannya melalui loket-loket pembayaran atau dengan cara penagihan lain yang lebih efektif dan efisien untuk kelancaran penagihan khususnya di lingkungan Instansi Pemerintah.
- b. Menyetor hasil tagihan ke Bank yang ditunjuk setiap harinya dan menyerahkan bukti setorannya kepada Kepala Seksi Keuangan/Kas berikut laporan penerimaan penagihan (LPP).
- c. Menerima rekening angsuran biaya penyambungan dan menyetorkan uangnya kepada Kepala Seksi Keuangan/Kas, untuk disetor ke Bank yang ditunjuk perusahaan.
- d. Secara sistimatis mencatat dan melaksanakan administrasi rekening-rekening air yang up to date setiap loket agar jelas diketahui

yang sudah maupun yang belum dibayar, menyusun piutang langganan yang belum tertagih dan melaporkannya kepada Kepala Bagiannya

- e. Menampung kesulitan para petugas loket pembayaran dalam pelaksanaan tugasnya dan mengusahakan jalan keluar untuk mengatasinya.
- f. Mengadakan koordinasi dengan seksi penertiban dalam pelaksanaan penutupan saluran air minum kepelanggan yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. Membuat laporan efisiensi penagihan setiap bulannya.

12. Kepala Seksi Pelayanan Langganan

- a. Menampung pengaduan dan permohonan sambungan baru, mengatur tugas-tugas pelayanan terhadap masyarakat dan mengawasi penyelesaiannya termasuk penjualan air tanki.
- b. Memberikan penerangan dan menjelaskan tentang kemungkinan atau tidak mungkinnya dilakukan sambungan baru, setelah berkonsultasi dengan bagian perencanaan teknik.
- c. Meneliti syarat-syarat administrasi sehubungan dengan pemasangan sambungan baru yang dapat disetujui, meneruskan surat-surat permohonan yang dapat disetujui ke bagian-bagian, seksi-seksi yang bersangkutan.
- d. Mencatat semua permohonan atau pengaduan dan mengikutinya untuk membantu penyelesaiannya secepat mungkin oleh bagian-bagian, seksiseksi yang bersangkutan.

- e. Memberitahukan penyelesaian dan pembayaran untuk pasang baru atau pengaduan kepada langganan yang bersangkutan.
- f. Sewaktu-waktu mengadakan pengecekan setempat untuk memastikan kebenaran dari tarif air yang berlaku bagi langganan tertentu, melaporkan hal-hal yang tidak wajar dan mengikuti pelaksanaan dari tindakantindakan korektif oleh seksi pembaca meter.

13. Kepala Seksi Pembaca Meter

- a. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh pekerjaan para pembaca meter dan petugas lain pada seksinya.
- b. Menyusun jadwal dan rencana pembacaan meter tiap-tiap rayon menurut jumlah petugas yang bergilir dan berganti secara tidak ditentukan lebih dahulu.
- c. Mengadakan penelitian dan pengecekan secara tiba-tiba dilapangan untuk memastikan kebenaran pembacaan meter yang dilakukan oleh para pembaca meter dan pengawas meter.
- d. Mengadakan analisa dan menyelidiki sebab-sebab terjadinya penurunan dan kenaikan pemakaian air oleh pelanggan tertentu.
- e. Mengambil tindakan seperlunya untuk mengatasi cara pembacaan meter yang tidak benar dan mengusulkan cara kerja atau perbaikan fasilitas kerja yang sangat dibutuhkan.
- f. Mengumpulkan dan melaporkan data tentang
- g. Nama atau alamat langganan yang tidak diketemukan.
- h. . Langganan yang tidak memperoleh air.

- i. Penyalahgunaan pemakaian air.
- j. Ketidakwajaran dan kerusakan pada meter air.
- k. Jumlah langganan berdasarkan jumlah meter yang diperiksa.
- l. Pengaduan langganan.

14. Kepala Seksi Rekening

- a. Menyusun jadwal penyelesaian pembuatan rekening, mulai pencantuman nama dan alamat sampai dengan pembuatan rekapitulasi rekening.
- b. Mengkoordinir dan mengatasi seluruh proses pekerjaan dengan mesin, komputer, kalkulasi tarif air, sewa meteran dan sebagainya serta pembuatan rekapitulasi rekening sehingga kelancaran dari tiap tahap pekerjaan dapat dijaga.
- c. Memeriksa rekening yang telah dibuat berdasarkan golongan tarif, perhitungan nilai uangnya, tarif sewa meter, biaya administrasi, meter dan sebagainya, serta mengawasi koreksi terhadap kesalahan.
- d. Menjaga dan menyimpan data langganan sesuai dengan rayon, agar daftar sambungan tersebut tidak tercampur.
- e. Membuat daftar rekening yang akan ditagihkan sesuai dengan rekening-rekening yang telah dibuat pada hari yang bersangkutan.
- f. Membandingkan hasil kegiatan tiap tahun pekerjaan dengan jadwal dan rencana yang telah ditetapkan dan mengambil tindakan seperlunya bilamana terdapat penyimpangan

15. Kepala Seksi Penertiban & Meter Segel

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dari seksinya

- b. Mengawasi pelaksanaan dokumentasi mengenai keadaan, mutasi dan perkembangan pemeliharaan/perbaikan dari setiap meter air yang ada pada semua langganan, dan mengawasi persediaan meter air.
- c. Menetapkan rencana kerja dan tata waktu pengecekan kondisi dan fungsi setiap meter air pada semua langganan.
- d. Menyusun rencana untuk penggantian semua meter air yang telah berumur 5 (lima) tahun lebih dengan meteran air yang baru, dengan memperhitungkan biaya dan tenaga yang diperlukan dan mengajukan rencana tersebut kepada kepala bagianya untuk mendapat persetujuan direktur.
- e. Menyelenggarakan penelitian dan pemeriksaan atas pemasangan meter liar, pemalsuan segel dan lain sebagainya, serta mengambil tindakan seperlunya.
- f. Mengawasi pelaksanaan pemasangan meter baru, perbaikan rutin pada meter air, maupun atas permintaan langganan, setelah diadakan penelitian dan pemeriksaan lebih dahulu.
- g. Mengawasi pelaksanaan pencabutan meter air dari langganan yang dinyatakan berhenti.

16. Kepala Seksi Pelayanan Gangguan

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dari seksi dalam regu-regu kerja dan menugaskan kepada mereka melaksanakan pekerjaan yang telah direncanakan.

- b. Memeriksa pelaksanaan pekerjaan perbaikan pada jaringan pipa dinas instalasi langganan serta alat-alat perlengkapan.
- c. Mengajukan usul-usul untuk mengatasi kesulitan dalam pelaksanaan tugas operasional dan persoalan distribusi air kepada pelanggan.
- d. Melakukan penelitian kebocoran air dalam rangka pemerataan distribusi air secara maksimal.

17. Kepala Seksi Perencanaan Teknik

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data teknis dan gambar-gambar situasi untuk persiapan penyusunan perencanaan konstruksi atau instalasi baru.
- b. Menyusun peta mengenai penggunaan tanah diseluruh Kota Gorontalo dan sekitarnya, yang menunjukkan letaknya jaringan pipa transmisi dan distribusi, katup-katup, alsluiter, panjang dan ukuran pipa.
- c. Melaksanakan survey dan pengumpulan data mengenai jumlah, struktur dan perkembangan penduduk diwilayah Kota Gorontalo dan sekitarnya, jumlah rumah tangga, pendapatan dan pengeluaran mereka serta data tentang kesehatan dan sebagainya.
- d. Menyelenggarakan pengumpulan data dan informasi yang up to date dan lengkap mengenai jumlah sambungan meteran air yang berfungsi/tidak berfungsi, jumlah keadaan dan letaknya kran umum, fire hydran, keadaan tekanan air, kerusakan pada jaringan pipa, perbaikan yang telah/belum dilaksanakan

- e. Melakukan survey pasaran terhadap harga bahan bangunan untuk keperluan kalkulasi biaya dan perencanaan, bilamana data pada seksi administrasi umum dan seksi perencanaan tidak mencukupi.
- f. Menyusun rencana-rencana untuk pemasangan instalasi baru, jaringan pipa transmisi dan distribusi pada kompleks lokasi baru, dan membuat kalkulasi biaya untuk setiap rencana atau proyek.
- g. Mengadakan peninjauan dan pengamatan untuk perencanaan rehabilitasi pipa-pipa induk dan cabang dari jaringan pipa transmisi/distribusi maupun untuk merencanakan
- h. Mengadakan analisa perbandingan antara apa yang ditetapkan dalam rencana dan hasil sebenarnya dari pelaksanaan proyek tertentu serta mengusulkan tindakan yang perlu diambil untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.

18. Kepala Seksi Pengawas Konstruksi

- a. Mengkoordinir dan mengawasi semua kegiatan kosntruksi dan pelaksanaan proyek dilapangan
- b. Mengawasi jalannya pelaksanaan kostruksi atau pelaksanaan berbagai proyek yang ditangani oleh perusahaan sendiri, berdasarkan rencana dan jadwal yang ditetapkan.
- c. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pemborong, berdasarkan jadwal ketentuan dan syarat-syarat dalam kontrak.

- d. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pembangunan dari proyek, berdasarkan gambar-gambar bestek, dan ketentuan mengenai pemakain maupun jenis bahan ataupun perlengkapan dan peralatan yang diperlukan.
- e. Melakukan pengawasan atas anggaran yang dibuat oleh seksi perencanaan dan jumlah pengeluaran biaya yang sebenarnya.
- f. Melaporkan penyimpangan dari rencana yang ditetapkan atau kesulitan teknis dalam pelaksanaan proyek serta mengusulkan tindakan yang perlu diambil

19. Kepala Seksi Transmisi/Distribusi

- a. Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa transmisi/distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus.
- b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa/jaringan dan pipa pompa tekan.
- c. Menyusun rencana survey kebocoran pipa transmisi/distribusi dan perbaikan meter air untuk seluruh wilayah operasi perusahaan yang disusul dengan pelaksanaan perbaikannya.
- d. Mengumpul data mengenai keadaan jaringan-jaringan pipa transmisi/distribusi dan jumlah maupun keadaan meteran air perwilayah distribusi serta menganalisisnya dan memberikan rekomendasi untuk perencanaan rehabilitasi dan pemasangan jaringan transmisi/distribusi dalam jangka panjang
- e. Menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan perbaikan dan penggantian pipa-pipa transmisi/distribusi maupun meter air termasuk

perlengkapannya secara terus menerus dan tahap demi tahap untuk seluruh wilayah distribusi

- f. Mengatur, menyelenggarakan dan memeriksa pemasangan pipa baru, baik yang dikerjakan oleh perusahaan sendiri atau yang dilakukan oleh instalatur dan mengawasi pemasangan meter baru.
- g. Menyelenggarakan dan mengawasi pengetesan, peneraan, perbaikan dan penyegelan meter air.
- h. Menyelenggarakan pemeriksaan dan pengawasan secara terus menerus terhadap pemasangan liar, serta mengambil tindakan penutupan dan langkah-langkah lebih lanjut untuk mencegahnya.

20. Kepala Seksi Produksi

- a. Mengatur dan mengendalikan pengamanan seluruh instalasi produksi.
- b. Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi.
- c. Melaksanakan penelitian dan analisa terhadap keadaan dan mutu air dari berbagai sumber sebelum dan sesudah diolah.
- d. Melaksanakan analisa fisika, kimia dan bakteri sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sekali atas contoh-contoh air yang dikumpulkan dari 20 (dua puluh) tempat pada jaringan distribusi yang telah ditentukan.
- e. Memelihara dan merawat peralatan dan ruangan laboratorium, menyimpan data dari hasil analisa air yang dilakukan setiap hari.
- f. Mengawasi penggunaan bahan kimia dan bahan lain oleh laboratorium untuk proses produksi.

- g. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas harian dari reguregu pengolahan dan petugas-petugas lain dari seksi laboratorium.
- h. Menjaga agar terdapat persedian bahan-bahan tersebut cukup, dan melaporkan jumlah pemakaianya pada setiap akhir bulan.
- i. Memeriksa proses pengolahan air, pulsator/acculator, penyaringan dan pembubuhan bahan-bahan kimia
- j. Melaporkan tentang jumlah air yang diolah, kehilangan air dalam produksi, jumlah produksi air bersih dan mutunya

21. Kepala Seksi Perawatan dan peralatan teknik

- a. Mengkoordinir dan mengawasi perawatan dari seluruh bangunan, ruangan, dan halaman dari unit-unit pengelolah air
- b. Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik.
- c. Mengetes, meniliti, dan menilai peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Memeriksa secara berkala terhadap perawatan dan kebersihan bangunan, ruang dan halaman pengolahan dan peralatannya.
- e. Mengawasi dan mengkoordinir perbaikan-perbaikan yang segera perlu dilakukan.
- f. Memeriksa secara berkala serta mengkoordinir pelaksanaan perawatan instalasi, mesin-mesin termasuk pelistrikan dan pompa air.

4.2. Analisi Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang di ambil dari seluruh populasi sebanyak 100 responden pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota

Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden di sajikan dalam bentuk tabel dan di jelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden di artikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	43	43
Perempuan	57	57
Jumlah	100	100

Dari tabel 4.1 di atas, dapat di tunjukan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau 43% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang atau 57% hingga dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin perempuan

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 Tahun	27	27
26- 35 Tahun	42	42
36-50 Tahun	19	19
di atas 50 tahun	12	12
Jumlah	100	100

Dari tabel 4.2 atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang usianya 17-25 tahun berjumlah 27 orang atau sekitar 27%, jumlah responden yang usianya 26-35 tahun berjumlah 42 orang atau sekitar 42%, jumlah responden yang usianya 36-50 tahun berjumlah 19 orang atau sekitar 19%, dan jumlah responden yang usianya 50 tahun ke atas berjumlah 12 orang atau sekitar 12% hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah tingat usianya 26-35 tahun.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian ini, di dapatkan lama bekerja responden dapat di lihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Distrisbusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
Dibawah 1 Tahun	15	15
1-2 Tahun	31	31
3-4 Tahun	39	39
5 Tahun Ke Atas	16	16
Jumlah	100	100

Dari tabel 4.3 di atas, dapat di tunjukan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dimana responden dengan lama bekerja < 1 tahun berjumlah 15 orang atau 15%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 31 orang atau 31%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 39 orang atau 39%, dan responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas berjumlah 16 orang atau 16%. Hal ini menunjukan bahwa responden terbaknyak adalah responden yang dengan lama bekerja 3-4 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Dari penelitian yang telah di lakukan didapatkan tingkat pendidikan responden dapat di lihat pada table berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	22	22
Diploma	34	34
Sarjana	44	44
Jumlah	100	100

Dari table 4.4 di atas, dapat menunjukan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Di mana tingkat pendidikan SLTA berjumlah 22 orang atau 22%, responden dengan tingkat pendidikan diploma berjumlah 34 orang atau 34%, responden dengan tingkat pendidikan sarjana berjumlah 44 orang atau 44%. Hal ini menunjukan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1.

4.3 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variable bebas yaitu kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Berikut ini akan disajikan hasil tabulasi data atau variable yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 100 = 500$

Bobot jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 100 = 100$

Rentang skala $\cdot \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
100-180	Sangat Rendah
181-261	Rendah
262-342	Sedang
343-423	Tinggi
424-504	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data seperti pada table berikut:

1. Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data di peroleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompensasi (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Table 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional (X1)

Bobot	Item					
	X1.1			X1.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.0
3	2	6	2.0	17	52	17.0
4	20	80	20.0	22	88	22.0
5	78	390	78.0	60	300	60.0
Σ	100	476	100	100	442	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tipe 4.6l di atas dapat diketahui bahwa kompensasi (X1) responden yang menjawab pernyataan X1.1 yaitu Karyawan menerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus, dan tunjangan jabatan berada di

kategori sangat tinggi dengan nilai skor 476, resnponden yang menjawab item pertanyaan X1.2 yaitu Karyawan menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 442.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan menjumlahkan skor X1.1 dan X.1.2 mendapatkan hasil sebesar 459, itu berarti bahwa tanggapan responden tentang Kompensasi berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 459.

2. Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompensasi (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang promosi jabatan (X2).

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	22	22	22.0	15	15	15.0	24	24	24.0	23	23	24.0
2	5	10	5.0	11	22	11.0	7	14	7.0	1	2	1.0
3	15	45	15.0	10	30	10.0	22	66	22.0	7	21	21.0
4	18	72	18.0	33	132	33.0	22	88	22.0	27	108	27.0
5	40	200	40.0	31	155	31.0	25	125	25.0	42	210	42.0
Σ	100	349	100	100	354	100	100	317	100	100	364	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa Promosi Jabatan (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 yaitu Karyawan dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan, berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 349, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 yaitu Karyawan dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 354, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 yaitu karyawan dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 317, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 yaitu karyawan dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan skor nilai 364.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan menjumlahkan skor X2.1, X.2.2, X2.3 dan X2.4 mendapatkan hasil sebesar 346, itu berarti bahwa tanggapan responden tentang Promosi Jabatan berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 346.

3. Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang di peroleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Disiplin Kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

4.8 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja(X3)

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.00	1	1	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.0	5	10	5.0	5	10	5.0	1	2	1.0
3	1	3	1.0	3	9	3.0	11	33	11.0	19	57	19.0
4	7	28	7.0	37	148	37.0	36	144	36.0	32	128	32.0
5	91	455	91.0	54	270	54.0	48	240	48.0	48	240	48.0
Σ	100	488	100	100	438	100	100	427	100	100	427	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Sedang			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X3) responden yang menjawab item pertanyaan X3.1 yaitu Mendorong karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 488, responden yang menjawab item pertanyaan X3.2 yaitu Perusahaan menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 438, responden yang menjawab item pertanyaan X3.3 yaitu Perusahaan memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 427, responden yang menjawab item pertanyaan X3.4 yaitu Perusahaan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang, berada pada kategori sangat tinggi dengan skor nilai 427.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan menjumlahkan skor X3.1, X.3.2, X3.3 dan X3.4 mendapatkan hasil sebesar 445, itu berarti bahwa tanggapan responden tentang Disiplin Kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 445.

4. Loyalitas

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel loyalitas (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 tanggapan responden tentang loyalitas

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	2	6	2.0	0	0	0.0	17	51	17.0
4	36	144	36.0	14	56	14.0	27	108	27.0
5	62	310	62.0	86	439	86.0	56	280	56.0
Σ	100	454	100	100	495	100	100	439	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa loyalitas (Y) responden yang menjawab pertanyaan Y1.1 yaitu Karyawan mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 454, responden yang menjawab pertanyaan Y1.2 yaitu Kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas yang di

berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 495, responden yang menjawab pertanyaan Y1.3 yaitu Karyawan mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja, berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 439.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan menjumlahkan skor Y1.1, Y1.2, dan Y1.3 mendapatkan hasil sebesar 462, itu berarti bahwa tanggapan responden Tentang Loyalitas berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 462

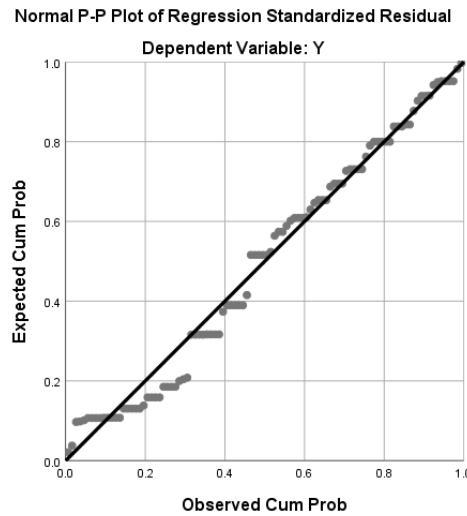
4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Rumus regresi merupakan suatu bentuk turunan dari asumsi data tertentu yang akan diteliti. Sehingga tidak semua data dapat memenuhi asumsi regresi. Berikut ini akan dijelaskan hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas adalah sebagai pengujian pada suatu model regresi variabel independent dan variabel dependent dimana variabel independent dan dependent tersebut memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian normalitas dilakukan kriteria pengujian dua arah dengan membandingkan nilai p yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika nilai $p > 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal (Ghozali, 2001:74). Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas:

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 4.2

Grafik Normal Plot

Berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Ditemui seluruh data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi adanya penyimpangan.

Ditunjukkan dalam garfik normal plot bahwa adanya titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Hasil asumsi dari grafik diatas didukung dengan hasil uji normalitas *Kolmograv-Sminorv Test*. Uji *Kolmograv-Sminorv Test* tujuanya adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel residu berdistribusi normal atau tidak. Suatu data dikatakan terdistribusi normal, apabila nilai sig (signifikan) lebih besar 0,05. Data tidak dikatakan

normal, apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013). Dibawah ini akan disajikan tabel hasil uji *Kolmograv-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmograv-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y
N	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}				
Mean	7086.26	9515.63	14058.36	8499.51
Std. Deviation	1235.169	3159.479	2217.492	1783.885
Most Extreme Differences				
Absolute	.326	.189	.167	.312
Positive	.204	.099	.123	.188
Negative	-.326	-.189	-.167	-.312
Test Statistic	.467	.621	.167	.577
Asymp. Sig. (2-tailed)	.326	.189	.147	.312

Sumber: Data diolah 2021

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmograv-Smirnov Test* variabel kompensasi (X1) sebesar 0,467, variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,621 dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,167 serta variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,577. Untuk nilai *Asymp.sig* variabel kompensasi (X1) sebesar 0,326, variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,189, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,147 dan variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,312. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah suatu gejala yang menunjukkan hubungan linear diantara variabel-variabel independent (bebas) dalam suatu model regresi. Apabila terdapat korelasi yang sempurna diantara variabel-variabel bebas menyebabkan koefisien korelasi sama dengan satu sehingga koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai *standar error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* kurang dari 10.

Berikut ini tabel hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	673.625	1317.521		.511	.610		
	X1	.139	.123	.096	1.132	.261	.929	1.076
	X2	.049	.050	.086	.978	.331	.871	1.148
	X3	.454	.069	.564	6.554	.000	.908	1.102

Sumber: Data diolah, 2021

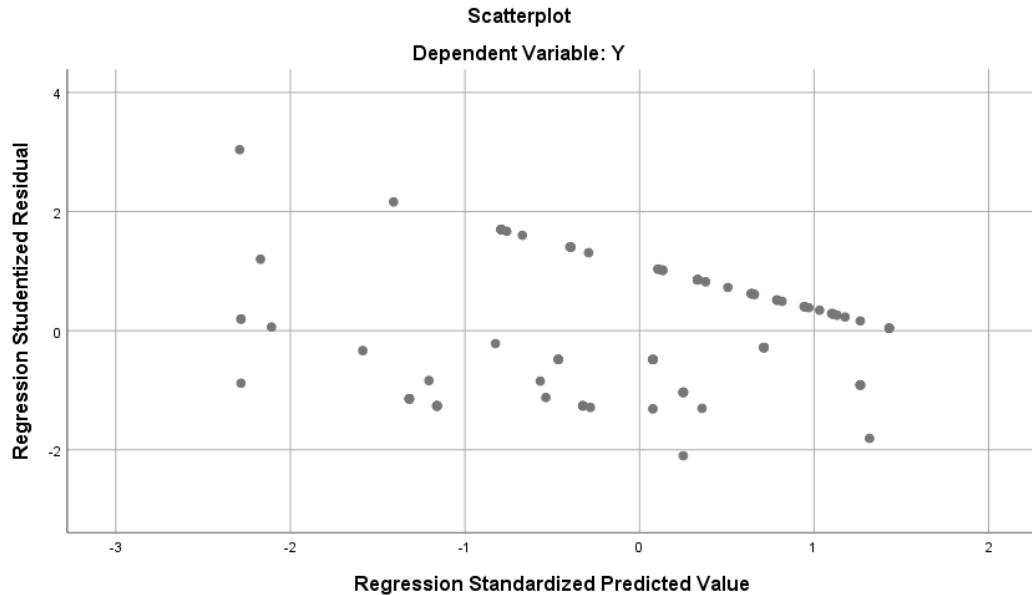
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji multikolinieritas, bahwa nilai *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Hasil perhitungan nilai *Variance Independent Vactor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homokedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama (Gujarati. 2005:86)

Untuk mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan melihat gambar scatterplot, apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka nol, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 4.3: Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.3 tentang scatterplot diatas maka dapat dilihat titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka nol, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah model mengandung autokorelasi atau tidak, dapat dilihat dengan adanya hubungan diantara variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Syarat yang digunakan adalah jika angka D-W dibawah angka -2 dapat diartikan korelasinya positif, jika angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi dan apabila diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Berdasarkan pengujian autokorelasi dengan bantuan program SPSS 25 dihasilkan nilai *Durbin-Witson* (D-W) sebesar 2.123. Berdasarkan perhitunganya nilai $du < dw < 4-du$ maka diperoleh nilai $1,738 < 2,123 < 2,262$. Sehingga dari perhitungan tersebut disimpulkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W berada diantara -2 dan +2.

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.355	.334	1455.375	2.123

Sumber: Data Diolah, 2021

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

4.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Daftar pernyataan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu di lakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur, uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat di percaya). Untuk uji validitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Alpha Cronbach pada hasil output pengujian reabilitas.

Pengujian instrument oenelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reabilitasnya 100 responden.

1. Uji validitas dan reabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi (X1)

Variabel	Item instrumen	Koefisien korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha
Kompensasi (X1)	X1.1	0.739	>0.3 Valid	0.740>0.6 reliabel
	X1.2	0.812		

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompensasi (X1) semua instrument menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini di ambil karena masing-masing item pernyataan nilai koefisien korelasi>0,3 dan koefisien alphanya sebesar 0,740>0,6 dengan demikian semua item pernyataan Kompensasi (X1) adalah valid dan reliable.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 4.14 Hasil uji Validitas dan Uji Reabilitas variabel Promosi Jabatan

Variabel	Item intrumen	Ikoefisien korelasi	Keputusan	Koefisien alpha
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0.894	> 0.3 Valid	0.881 > 0.6 Reliable
	X2.2	0.827		
	X2.3	0.804		
	X2.4	0.910		

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.14 di atas menunjukan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X2) Menunjukan hasil yang valid dan raliabel. Keputusan ini di ambill karena masing-masing item pernyataan nilai kofefisien korelasi $> 0,3$ dan koefisien Alphanya $0,881 > 0,6$. dengan demikian semua item pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X2) adalah valid and reliable.

3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas variabel

Variabel	Item intrumen	Ikoefisien korelasi	Keputusan	Koefisien alpha
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.450	> 0.3 Valid	0.607 > 0.6 Reliable
	X2.2	0.807		
	X2.3	0.725		
	X2.4	0.685		

Sumber Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.15 di atas menunjukan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) Menunjukan hasil yang valid dan raliabel. Keputusan ini di ambill karena masing-masing item pernyataan nilai kofefisien korelasi $> 0,3$ dan koefisien Alphanya $0,607 > 0,6$. dengan demikian semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) adalah valid and reliable.

4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Loyalitas (Y)

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas variabel Loyalitas (Y)

Variabel	Item Instrumen	Koefisien Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha
Loyalitas (Y)	Y1.1	0.852	> 0.3	0.644 > 0.6 reliabel
	Y1.2	0.616		
	Y1.3	0.807		

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Loyalitas (Y) Menunjukkan hasil yang valid dan raliabel. Keputusan ini di ambill karena masing-masing item pernyataan nilai kofeisien korelasi > 0,3 dan koefisien Alphanya $0,644 > 0,6$. dengan demikian semua item pernyataan untuk variabel Loyalitas (Y) adalah valid dan reliable.

4.5 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistic yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) baik secara Simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel berikut (dependen) berdasarkan hasil pengolahan data atas 100 orang pegawai yang menjadi responden dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,096(X1) + 0,086(X2) + 0,564(X3) + 0,645(\epsilon).$$

Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independent yakni Kompensasi (X1) yang di ukur terhadap loyalitas (Y) memiliki koefisien

pengaruh. Yang artinya jika kompensasi meningkat 1% maka menyebabkan loyalitas meningkat sebesar 9,6%. Demikian juga sebaliknya, jika kompensasi menurun sebanyak 1% maka menyebabkan loyalitas menurun sebanyak 9,6%. $X_2 = 0,086$ menandakan bahwa Promosi jabatan (X_2) yang di ukur terhadap loyalitas (Y) memiliki koefisien pengaruh. Artinya kalau promosi jabatan meningkat 1% maka menyebabkan loyalitas meningkat sebesar 8,6%. Demikian sebaliknya, jika Promosi Jabatan menurun sebesar 1% maka menyebabkan loyalitas menurun sebesar 8,6%.

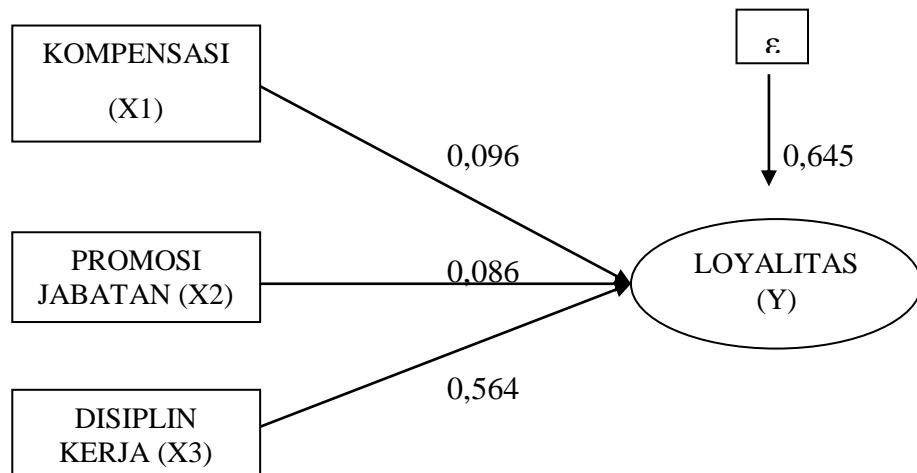
$X_3 = 0,564$ menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X_3) yang di ukur terhadap Loyalitas (Y) memiliki koefisien pengaruh. Artinya kalau disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka menyebabkan loyalitas meningkat sebesar 56,4%. Demikian juga sebaliknya, jika Disiplin Kerja menurun sebesar 1% maka menyebabkan loyalitas menurun sebanyak 56,4%. Dimana hal ini diartikan bahwa setiap kenaikan satu kesatuan variabel Disiplin Keja (X_3) akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,564 atau 56,4%

Sedangkan $\epsilon = 0,645$ menunjukan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tapi tidak di teliti pada penelitian ini yaitu 64,5%. dimana ini diartikan bahwa ada sebagian variabel yang mempengaruhi meningkatnya Loyalitas pada penelitian ini sebesar 0,645 atau 64,5%.

Melihat hasil perhitungan jalur yang ada pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,355 (terlampir), hal ini berarti ada sekitar 35,5% pengaruh yang ada

terhadap variabel loyalitas oleh variabel kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja. Serta masih ada 64,5% di tentukan oleh variabel lain yaitu variabel motivasi kerja dan hasil penelitian ini di perkuat oleh Sutrisno (2016:119).

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.4 hubungan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y

Kemudian hasil penelitian pada gambar tersebut dijelaskan dengan menggunakan tabel 4.14 sebagai berikut:

4.6 Pengujian Hipotessis

4.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1), Promosi jabatan (X2), Disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas (Y)

Hasil Uji F hitung menunjukan hasil sebesar 17.579 sedangkan F tabel 2.31 dan *probability sig* 0.000 < *probability α* = 0,05 ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara statustic variabel Kompensasi (X1), promosi jabatan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara seimultan (bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

4.6.2 Kompensasi (X1) tidak signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) karena nilai *probability sig* 0,261 > *probability α* = 0,05 jadi variabel yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo **Ditolak**.

4.6.3 Promosi Jabatan (X2) tidak signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Promosi Jabatan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y) karena nilai *probability sig* 0,331 > *probability α* = 0,05 jadi hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan (X2) berpengaruh secara

parsial terhadap loyalitas Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo **Ditolak**.

4.6.4 Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y)

Uji T dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < \text{probability } \alpha = 0,05\%$ jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo **Diterima**.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Kompensasi (X1) Promosi Jabatan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), promosi jabatan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y), sehingga penelitian ini menerima 3 hipotesis bahwa variabel bebas (Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan). Penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa perbaikan ketiga variabel tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

Menurut Jusuf (2010:316) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut: 1. Faktor rasional bergantung pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. 2. Faktor emosional, perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan adalah tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang karismatik, pekerjaan yang hebat, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan budaya kerja. 3. Faktor kepribadian yang menyangkut sifat, karakter, temperamen yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati (2018) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan Di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1) Promosi Jabatan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

4.6.2 Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pegujian hipotesis Kompensasi (X1 secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Hal ini disebabkan karena gaji yang diberikan oleh Perusahaan sudah memenuhi standar kebutuhan dari setiap karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Muarra Tirta Kota Gorontalo, sehingga kompensasi tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan untuk meningkatkan loyalitas pada Perusahaan Daerah Air Minum

Muara Tirta Kota Gorontalo. Walapun dengan gaji sedikit atau banyak tidak mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tetap bekerja sebagai mana mestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan oleh pimpinan kepada karyawan

Ini didukung dengan hasil penelitian (Aninditya et al., 2020:272) bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Disamping itu penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ihwana. et al, 2017:302) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit Lanud Iswahjudi.

4.6.2 Promosi jabatan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Promosi Jabatan adalah perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, status dan penghasilan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Adapun indikator – indikator promosi jabatan menurut hasibuan (2012:113) adalah Disiplin, Prestasi kerja, Pendidikan dan Kejujuran. Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo ada kecenderungan bahwa karyawan mau di promosikan atau tidak mereka tetap loyal terhadap perusahaan. Hal lain yang menyebabkan promosi jabatan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) karena sebagian besar

karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo tetap nyaman dengan jabatan yang di emban pada saat bekerja . Maka, walau di promosikan atau tidak jabatan seorang karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo tidak akan mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahma. et al, 2012:872) bahwa promosi tidak berpengaruh nyata terhadap loyalitas tenaga kerja pada perusahaan PT Ultra Peternakan Bandung Selatan

Bisa disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. Akan tetapi Loyalitas pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo tetap akan baik dan meningkat dalam melakukan pekerjaan.

4.6.3 Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarkan menyangkut indikator Disiplin Kerja (X3) yang ada berupa taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja. Hal ini dikarenakan karena sikap disiplin karyawan yang dengan menerima hukuman apa bila melakukan sebuah pelanggaran. Peningkatan atau penurunan Loyalitas dipengaruhi oleh disiplin

kerja dan perusahaan harus lebih memperhatikan aspek Disiplin Kerja seperti; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, dan sangsi hukum untuk dapat meningkatkan loyalitas pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

Hipotesis pada penelitian ini untuk variabel Disiplin kerja (X3) sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azis Firdaus (2021) dengan judul Pengaruh Incentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan yang di peroleh hasil bahwa Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan. Sehingga dapat disimpulkan jika Disiplin Kerja (X3) dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan jelaskan sebelumnya maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan simultan terhadap Loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.
2. Promosi jabatan (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka perlu disarankan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo dimana bahwa Kompensasi dan Promosi jabatan tidak memiliki hasil yang signifikan, maka perlu di pandang bahwa memperhatikan Loyalitas karyawan dan bisa memberikan Kompensasi yang sesuai dengan keahlian karyawan, serta melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang loyalitas dan kinerjanya sangat baik dalam

2. perusahaan guna lebih meningkatkan loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo.
3. Peneliti harus lebih memahami tentang kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja agar mendapatkan penelitian yang sesuai dan diinginkan
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meniliti lagi faktor-faktor lain selain Kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja agar mendapatkan penelitian baru dengan dasar dari penelitian terdahulu. Sebagai contoh pada penitian saya dari hasil uji Epsilon bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Animun, S.J. (2020). Analisis Pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Analisis Pelaksanaan*, 3,3100-3101.
- Ardana. (Prabowo 2016). Pengaruh Promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja. *Jurnal administrasi Bisnis*, 32, 107.
- Djodiismanto, (Purba 2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Karsa Swadaya Abadi, Online, Vol 17, (<http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB> ekonomi diakses 17 september 2020)
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3,173.
- Handoko, (Widyani 2020). Pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang manado, Online (<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2il> di akses 14 desember 2020), vol.2.
- Handoko, (Untari2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kie Indonesia. Online, vol 4.
- Hasibuan, (Animun 2020). Analisis Pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado, Online, vol 3.
- Hasibuan. (Pitoy 2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 340.
- Hasibuan. (Fauziah 2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi tidak langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37, 180.
- Jusuf. (Putra 2018). Analysis Of Factors That Affect The Loyalty Of Employee Of PT. Gersindo Minang Plantion Pasaman Barat . *e-Jurnal APresiasi Ekonomi*, 6, 316.
- Kurniasih, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja. Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, 6.
- Latief, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal Sistem Informasi*, 2, 38-39.
- Lastriani, E. (2014). Pengaruh Disiplin Kinerja Anggota PADA Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11, 356.

- Nawawi. (Latief 2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal Sistem Informasi*, 2, 38-39.
- Nugraha, M. B. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Krja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 65-70.
- Nuriani, N. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bagah Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 184.
- Mangkunegara. (Untari 2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 4, 4.
- Pangabean. (Fauzi 2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3,173.
- Pitoy, T. I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 340.
- Putra, E. T. (2018). Analysis Of Factors That Affect The Loyalty Of Employee Of PT. Gersindo Minang Plantion Pasaman BArat . *e-Jurnal APresiasi Ekonomi*, 6, 316.
- Purba, B. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karsa Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17, 17-21.
- Rumawas (Pitoy 2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 340.
- Rivai. (Lestriani 2014). Pengaruh Disiplin Kinerja Anggota PAda Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11, 356.
- Sastrihadiwirjoyo. (Animu 2020). Analisis Pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Analisis Pelaksanaan*, 3,3100-3101.
- Saydan. (Fauzi2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3,173.
- Siagian (Animun 2020). Analisis Pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Analisis Pelaksanaan*, 3,3100-3101.

- Sopiah, (Purba 2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karsa Swadaya Abadi (Karsa) Medan *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17, 17-21.
- Siagian. (Sukamana 2016).Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7, 2-3.
- Sinungan. (Untari 2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 4, 4.
- Siagian. (Widyani 2020).Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.*Jurnal Widya Manajemen*, 2, 83-84.
- Sukmana, I. (2016).Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7, 2-3.
- Tamba, W,A (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7, 32.
- Untari, D. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 4, 4.
- Unaradjan. (Untari 2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 4, 4.
- Widyani, A. (2020).Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.*Jurnal Widya Manajemen*, 2, 83-84.
- Wibowo, (Sukmana 2016).Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7, 2-3.
- Aninditya, V., Willy, V., Utami, R., & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. 4(2), 267–275.
- Ihwana. et al. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit lanud iswahjudi maospati kab. magetan. *Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 294–306.
- Rahma. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan PT Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) di Kabupaten Bandung Selatan*. 1(1), 859–873.

Jenis Kegiatan	2020				2021								
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mart	Apr	Mei	Jun	Jul	Sept	Okt
1. Usulan Judul	■												
2. Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■							
3. Konsultasi kepembimbing	■	■	■	■	■								
4. Ujian Seminar Proposal						■							
5. Revisi Proposal						■	■	■					
6. Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	
7. Konsultasi kepembimbing									■	■	■		
8. Ujian Skripsi													■

Rinda. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap LoyalitaKaryawan. *Jurnal Manager Vol. 4, No. 1, Februari 2021* , 52.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sudara/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen SDM, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Responden Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

I. Data Responden

1. Jenis kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Lama Kerja :

II. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Bapak/Ibu Saudara(i) dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara(i) dengan melingkari atau memberi tanda silang pada salah satu huruf disetiap item pernyataan.

B. Daftar Pernyataan Kuisioner**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

1. Karyawan menerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus, dan tunjangan jabatan.
 - a. Selalu menerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus dan tunjangan jabatan
 - b. Seringmenerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus dan tunjangan jabatan
 - c. Kadang-kadangmenerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus dan tunjangan jabatan
 - d. Jarang menerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus dan tunjangan jabatan
 - e. Tidak pernah menerima kompensasi secara langsung berupa upah/gaji, intensif/bonus dan tunjangan jabatan
2. Karyawan menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.
 - a. Selalu menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.
 - b. Sering menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.
 - c. Kadang-kadang menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.
 - d. Jarang menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

- e. Tidak pernah menerima Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PROMOSI JABATAN(X2)

1. Karyawan dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
 - a. Selalu dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
 - b. Sering dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
 - c. Kadang-kadang dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
 - d. Jarang dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
 - e. Tidak pernah dinaikan jabatanya untuk mengisi kekosongan jabatan.
2. Karyawan dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.
 - a. Selalu dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi
 - b. Sering dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi
 - c. Kadang-kadang dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi
 - d. Jarang dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi
 - e. Tidak pernah dinaikan jabatanya dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi
3. Karyawan dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.
 - a. Selalu dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.
 - b. Sering dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.
 - c. Kadang-kadang dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.
 - d. Jarang dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.

- e. Tidak pernah dinaikan jabatan dari yang tidak sukit menjadi jabatan yang sulit dengan keterampilan tertentu.
4. Karyawan dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.
- a. Selalu dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.
 - b. Sering dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.
 - c. Kadang-kadang dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.
 - d. Jarang dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.
 - e. Tidak pernah dinaikan jabatanya ke yang lebih tinggi di sertai pangkat, wawanang, dang tanggung jawab.

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL DISIPLIN KERJA(X3)

1. Mendorong karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
- a. Selau mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
 - b. Sering mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
 - c. Kadang-kadang mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
 - d. Jarang mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
 - e. Tidak pernah mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.

2. Perusahaan menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut.
 - a. Selalu menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut
 - b. Sering menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut
 - c. Kadang-kadang menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut
 - d. Jarang menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut
 - e. Tidak pernah menangani karyawan terhadap pelanggaran terhadap aturan untuk menhindari pelanggaran lebih lanjut
3. Perusahaan memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.
 - a. Selalu memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.
 - b. Sering memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.
 - c. Kadang-kadang memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.
 - d. Jarang memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.
 - e. Tidak pernah memberi tindakan disiplin yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman.

4. Perusahaan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.
 - a. Selalu memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.
 - b. Sering memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.
 - c. Kadang-kadang memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.
 - d. Jarang memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.
 - e. Tidak pernah memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL LOYALITAS (Y)

1. Karyawan mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis.
 - a. Selalu mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis
 - b. Sering mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis
 - c. Kadang-kadang mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis
 - d. Jarang mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis
 - e. Tidak pernah mempunyai kesanggupan dalam menaati segala aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis
2. Kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

- a. Selalu menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
 - b. Sering menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
 - c. Kadang-kadang menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
 - d. Jarang menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
 - e. Tidak pernah menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
3. Karyawan mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja.
- a. Selalu mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja
 - b. Sering mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja
 - c. Kadang-kadang mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja
 - d. Jarang mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja
 - e. Tidak pernah mempunyai sisi mental dalam memberikan reaksi terhadap stimulus melalui pengalaman kerja

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>) dari sumber: <http://www.stanford.edu>

k=1	k=2	k=3	k=4	k=5						
n	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684

55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878

117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Lampiran Olahan Data
Valid	1	22	22.0	22.0	LAMPIRAN 1

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0
	4	20	20.0	22.0
	5	78	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0
	3	17	17.0	18.0
	4	22	22.0	40.0
	5	60	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X2.2

2	5	5.0	5.0	27.0
3	15	15.0	15.0	42.0
4	18	18.0	18.0	60.0
5	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Valid	1	15	15.0	15.0
	2	11	11.0	11.0	26.0
	3	10	10.0	10.0	36.0
	4	33	33.0	33.0	69.0
	5	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	24.0	24.0
	2	7	7.0	31.0
	3	22	22.0	53.0
	4	22	22.0	75.0
	5	25	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	23.0	23.0
	2	1	1.0	24.0
	3	7	7.0	31.0

4	27	27.0	27.0	58.0
5	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0
	3	1	1.0	2.0
	4	7	7.0	9.0
	5	91	91.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0
	2	5	5.0	6.0
	3	3	3.0	9.0
	4	37	37.0	46.0
	5	54	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.0
	3	11	11.0	16.0
	4	36	36.0	52.0
	5	48	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0
	3	19	19.0	20.0
	4	32	32.0	52.0
	5	48	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Total	100	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	4	36	36.0	36.0	38.0
	5	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	14.0	14.0	14.0
	5	86	86.0	86.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	17.0	17.0	17.0
	4	27	27.0	27.0	44.0
	5	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.207*	.739**
	Sig. (2-tailed)		.039	.000
	N	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.207*	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.039		.000
	N	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.739**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.643**	.625**	.811**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.643**	1	.500**	.695**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.625**	.500**	1	.628**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.811**	.695**	.628**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.894**	.827**	.804**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3

X3.1	Pearson Correlation	1	.338**	.077	.063	.450**
	Sig. (2-tailed)		.001	.444	.537	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.338**	1	.453**	.362**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.077	.453**	1	.311**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.444	.000		.002	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.063	.362**	.311**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.537	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.450**	.807**	.725**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.350**	.557**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.350**	1	.197*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.049	.000
	N	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.557**	.197*	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049		.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.852**	.616**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.740	2

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	4

Reliability Statistics (X3)

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.607	4

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.644	3

LAMPIRAN 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.595 ^a	.355	.334	1455.375	2.123

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	Residual	Total		
1	Regression	111703324.539	3	37234441.513	17.579	.000 ^b
	Residual	203339114.451	96	2118115.776		
	Total	315042438.990	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	673.625	1317.521		.511	.610	
	X1	.139	.123	.096	1.132	.261	.929
	X2	.049	.050	.086	.978	.331	.871
	X3	.454	.069	.564	6.554	.000	.908
							1.148
							1.102

a. Dependent Variable: Y

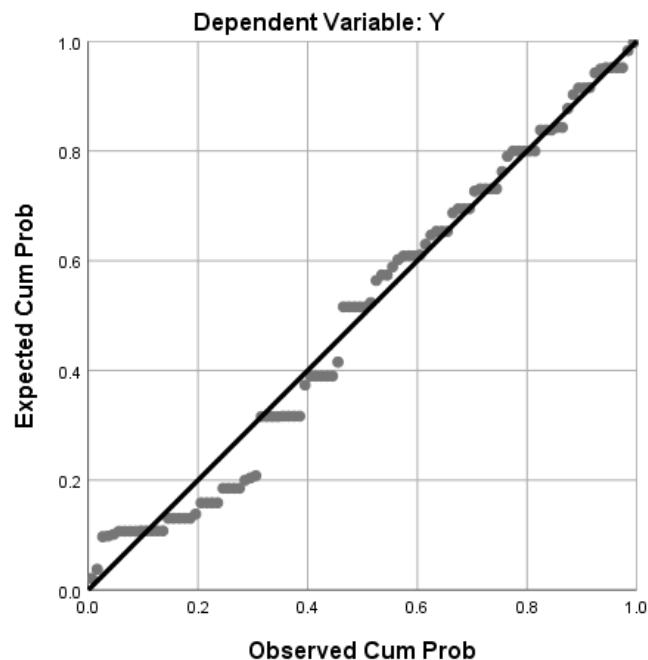
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

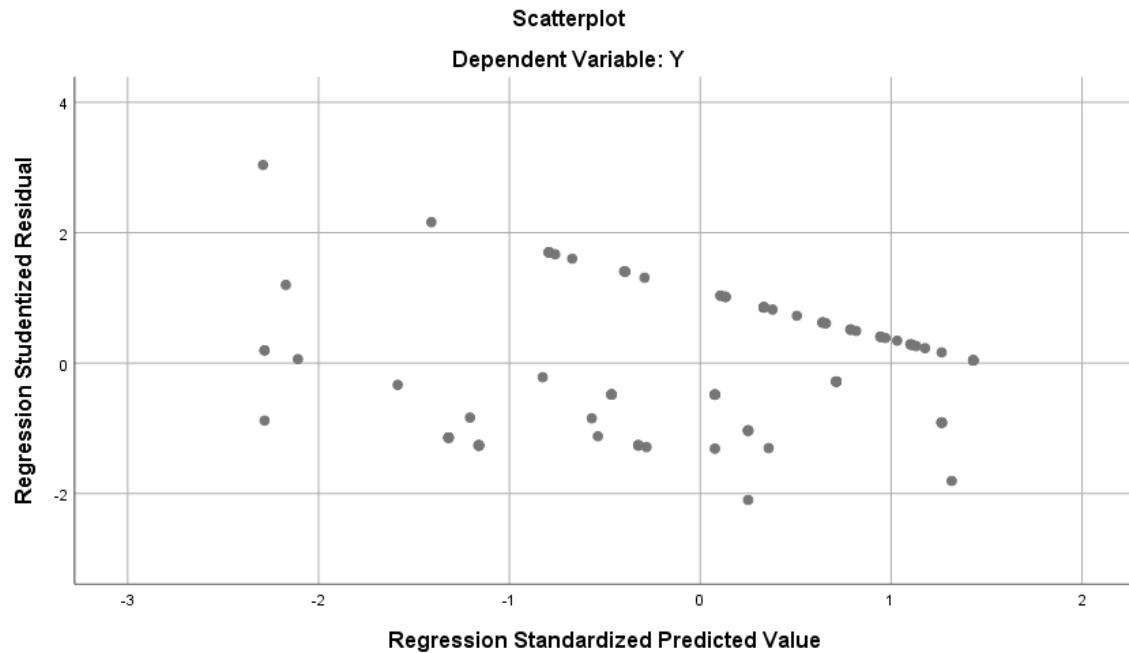
	X1	X2	X3	Y
N	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	7086.26	9515.63	14058.36
	Std. Deviation	1235.169	3159.479	2217.492
				1783.885

Most Extreme Differences	Absolute	.326	.189	.167	.312
	Positive	.204	.099	.123	.188
	Negative	-.326	-.189	-.167	-.312
Test Statistic		.467	.621	.167	.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326	.189	.167	.312

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





ABSTRACT

RUSMANSYAH R PANGGATO. E2117128. ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY IN LOCAL WATER SUPPLY UTILITY OF MUARA TIRTA, GORONTALO CITY

This study aims to find out and explain the effect of compensation (X1), promotion (X2), and work discipline (X3) on employee loyalty (Y). The type of research is through a quantitative approach. The sample used in this study is 100 people. The data analysis covers descriptive data analysis through path analysis using SPSS. The result of the research shows that partial compensation has no significant effect on employee loyalty. Partially promotion does not significantly affect employee loyalty. Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: compensation, promotion, work discipline, employee loyalty



ABSTRAK

RUSMANSYAH R PANGGATO. E2117128. ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kompensasi (X_1), promosi jabatan (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap Loyalitas (Y). Jenis penelitian yang digunakan melalui pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Analisis data yang digunakan meliputi analisis data secara deskriptif melalui olahan data analisis jalur dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: kompensasi, promosi jabatan, disiplin kerja, loyalitas karyawan





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
 Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
 Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3151/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Tirta Kota
 Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
 NIDN : 0911108104
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rusmansyah R. Panggato
 NIM : E2117128
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Lokasi Penelitian : PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) MUARA
 TIRTA KOTA GORONTALO
 Judul Penelitian : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS
 PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA
 TIRTA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 11 Februari 2021



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA
KOTA GORONTALO

Jl. Achmad Nadjarmudin Kec. Kota Tengah Kota Gorontalo No.(0435) 826700 Fax (0435) 825398



SURAT KETERANGAN

No. 75/UM/PDAM-GTO/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Lucky Paudi, S.T.,M.Si
Jabatan	:	DIREKTUR PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo

Menerangkan dengan benar bahwa nama mahasiswa yang tecantum dibawah ini :

Nama	:	Rusmansyah R. Panggato
NIM	:	E21117128
Program Studi	:	S1 Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

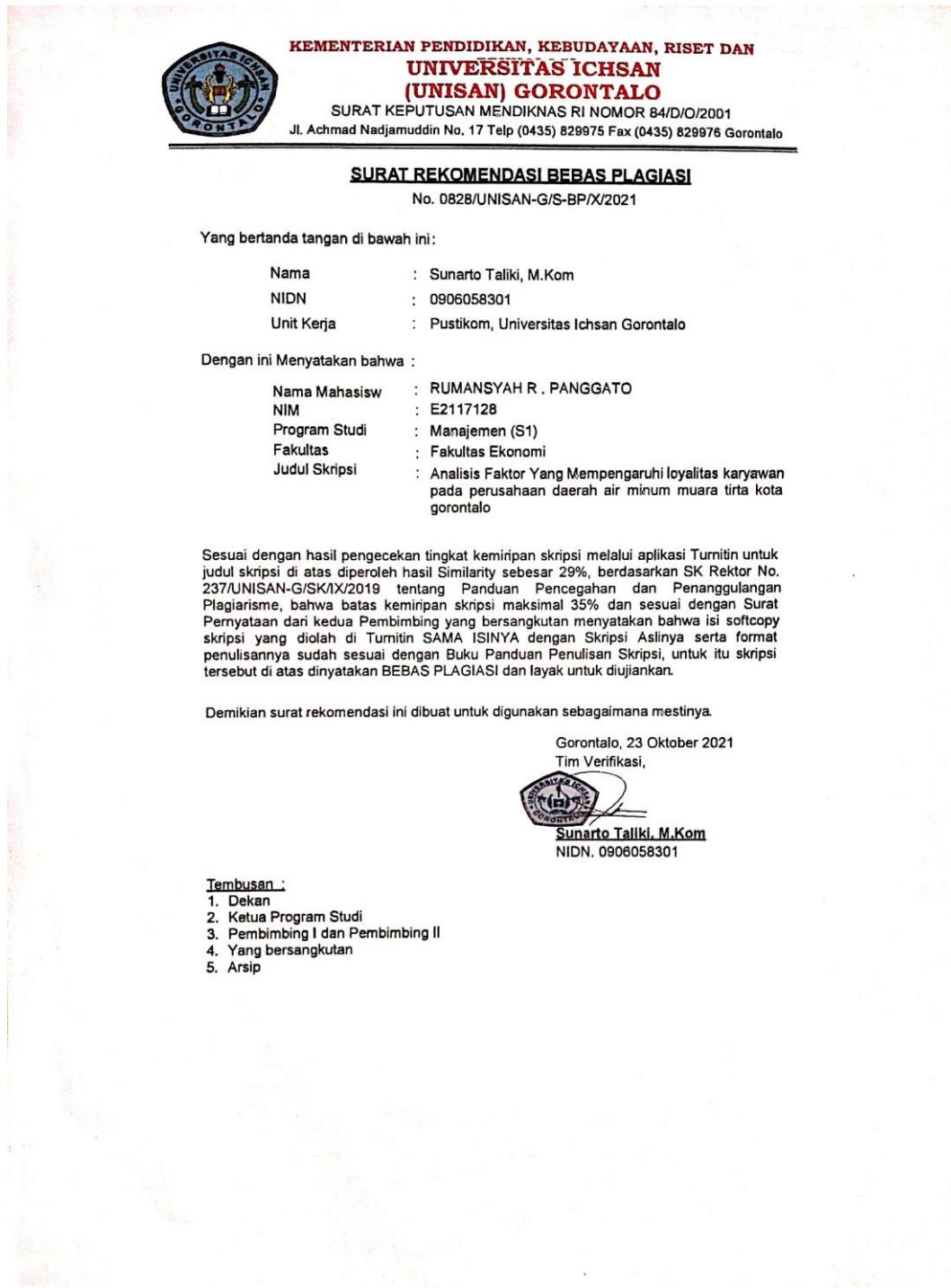
Bahwa yang bersangkutan benar - benar telah melaksanakan pengambilan data penelitian untuk penyusunan skripsi "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo".
 Dari tanggal 28 September 2020 s/d 27 Juli 2021.

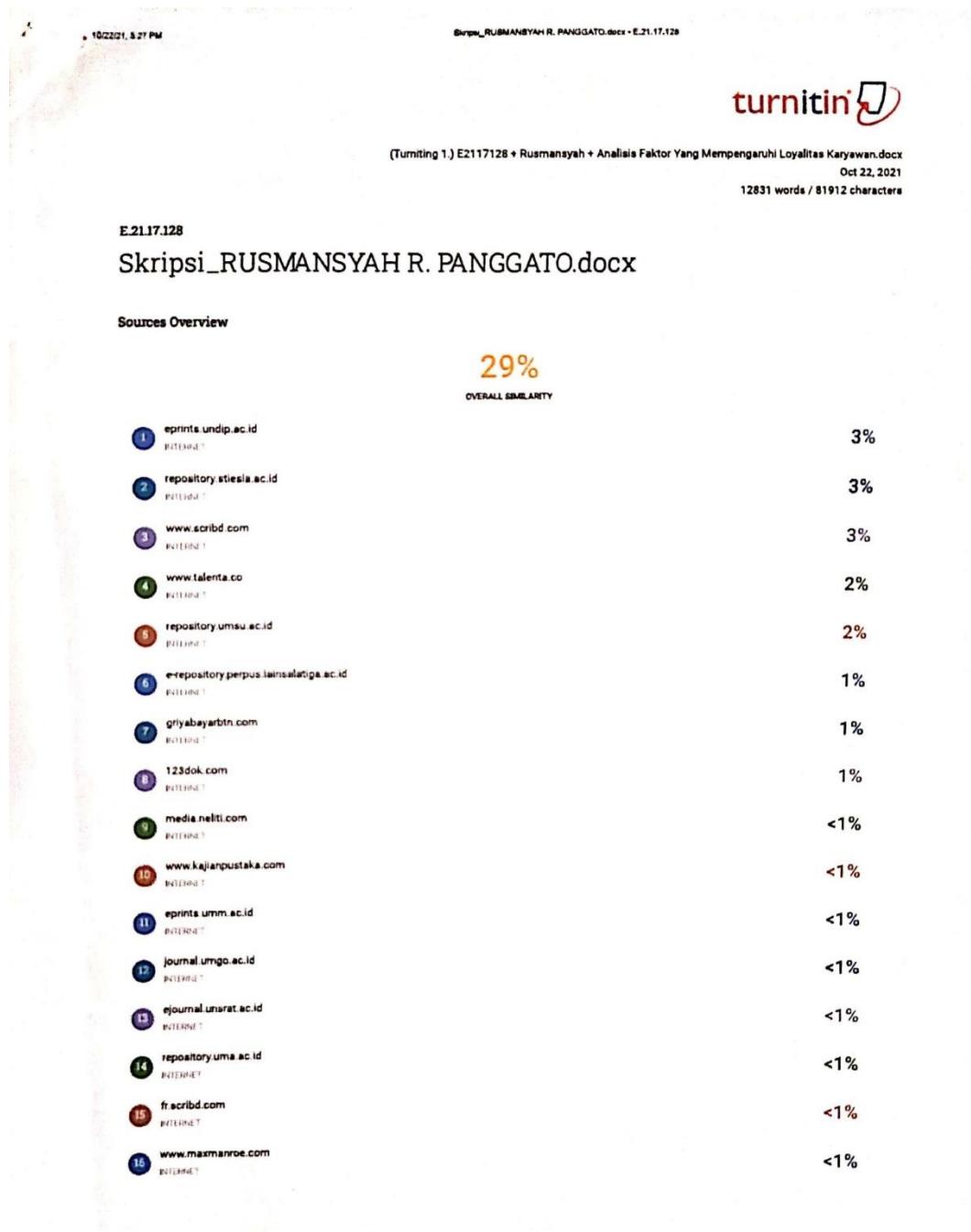
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 29 Juli 2021

DIREKTUR

 LUCKY PAUDI, S.T.,M.Si.





		10/22/21, 5:27 PM	Skripsi_RUSMANSYAH R. PANGGATO.docx - E.21.17.128
17	docobook.com	INTERNET	<1%
18	id.wikipedia.org	INTERNET	<1%
19	repository.stei.ac.id	INTERNET	<1%
20	www.pelajaran.co.id	INTERNET	<1%
21	soalterbaru.com	INTERNET	<1%
22	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
23	repository.upstegal.ac.id	INTERNET	<1%
24	e-jurnal.upp.ac.id	INTERNET	<1%
25	core.ac.uk	INTERNET	<1%
26	ejournal.ust.ac.id	INTERNET	<1%
27	es.scribd.com	INTERNET	<1%
28	dspace.ul.ac.id	INTERNET	<1%
29	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
30	Pricilia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH", Jurnal Ilmu ... GROSISHEF		<1%
31	repository.uhn.ac.id	INTERNET	<1%
32	text-id.123dok.com	INTERNET	<1%
33	msdm2011nd.blogspot.com	INTERNET	<1%
34	Charles Alexander Lumiu, Riane J. Pio, Ventje Tatimu. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terh... GROSISHEF		<1%
35	www.docstoc.com	INTERNET	<1%
36	www.e-jurnal.com	INTERNET	<1%
37	bumd.lomboktimurkab.go.id	INTERNET	<1%
38	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
39	library.universitaspertamina.ac.id	INTERNET	<1%
40	repository.unyap.ac.id	INTERNET	<1%

41	eprints.mercubuana-yogya.ac.id INTERNET	<1%
42	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	<1%
43	id.portalgaruda.org INTERNET	<1%
44	repositori.uln-alauddin.ac.id INTERNET	<1%
45	docslide.us INTERNET	<1%
46	www.afj.org.ua INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	:	Rusmansyah R. Panggato
NIM	:	E2117128
Tempat/Tgl Lahir	:	Umu, 8 Agustus 1999
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Angkatan	:	2017
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama	:	Islam
Alamat	:	Desa Umu, Kecamatan Paleleh, Kabupaten Buol.

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 1 Paleleh pada tahun 2005
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 4 Paleleh pada tahun 2011
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMA Negeri 2 Paleleh pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2017