

SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR



**MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
1810421057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
1810421057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
1810421057

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **9 September 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 9 September 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

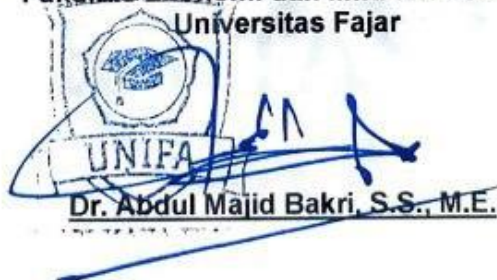
MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
1810421057

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal **9 September 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1.....
2.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.....
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3.....
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.....

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
NIM : 1810421057
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 9 September 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Yusril Mahendra

PRAKATA

Segala Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Selama proses pelaksanaan serta penyusunan skripsi ini, peneliti menerima bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dan dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati peneliti menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada Kedua Orang tercinta Bapak Muhammad Alwi dan Ibu Faridah beserta keluarga besar penulis yang telah mendidik, membesarkan dan memberikan banyak motivasi, inspirasi, cinta dan kasih sayangnya yang tak terhingga kepada penulis dan saya mengucapkan terima kasih juga untuk :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Dr. Rachmat Sugeng, S.H., M.M. Selaku penasehat akademik yang sejak awal selalu memberikan nasehat baik selama perkuliahan.
5. Bapak Ilham Safar S.M., M.M. sebagai dosen pembimbing atas meberikan motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penelitian.
6. Bapak Khairil Prasetyo selaku *Head Of Operation* yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.
7. Seluruh Supporting dan Awak Mobil Tangki yang ada di PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.
8. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M selaku staff Prodi Studi Manajemen yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.

9. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
10. Teman-teman Mahasiswa Angkatan 2018 yang sebagai pusat informasi penulis.
11. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar.
12. Keluarga Besar Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.
13. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Perti Fajar.
14. Semua pihak yang sudah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tulisan ini.

Makassar,9 September 2022

Muhammad Yusril Mahendra

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR

**MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
ILHAM SAFAR**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100, sampel berjumlah 71 yang di peroleh menggunakan rumus solvin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan hasil ini didapat dari menguji parsial yaitu uji setiap variabel, dan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel loyalitas karyawan(Y) dari hasil uji simultan

Kata Kunci : *Reward*, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARDS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY TO PT. ELNUSA PETROFIN IT MAKASSAR

**MUHAMMAD YUSRIL MAHENDRA
ILHAM SAFAR**

This study aims to determine the effect of reward variables, job satisfaction variables, and employee loyalty variables, the approach used in this study is a quantitative approach. because it is backgrounded by the initial purpose of the study, which is to explain the influence of the variables to be studied and then test the hypothesis that has been formulated before. The population used in this study was 100, a sample of 71 was obtained using the solvin formula. The method of data collection used is to spread questionnaires and record documents. Data analysis in this study used the SPSS program. The results obtained from this study are that the reward variable (X1) has a positive and significant effect on employee loyalty, the job satisfaction variable (X2) has a positive insignificant effect on employee loyalty, and has a positive influence together on the employee loyalty variable (Y).

Keywords : Reward, Job Satisfaction, Employee Loyalty

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen SDM	9
A. Fungsi Manajerial	10
B. Fungsi Operasional	10
2.2 <i>Reward</i>	11
A. Jenis <i>Reward</i>	13
B. Fungsi <i>Reward</i>	14
C. Indikator <i>Reward</i>	14
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.4 Loyalitas	17
2.5 Tinjauan Empirik	19
2.6 Kerangka Pikir	21
2.7 Hipotesis	21
2.8 Defenisi Operasional	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Jenis Dan Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Pengukuran Variabel	26
3.7 Instrumen Penelitian	27
3.8 Analisis Data	28
A. Uji Kualitas Data	28
B. Uji Asumsi Klasik	28
C. Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
A. Profil Perusahaan	32
B. Visi dan Misi Perusahaan	32
C. Struktur Organisasi	33
4.2 Karakteristik Responden	33
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	34

4.4 Hasil Analisis Data	36
A. Uji Kualitas Data	36
B. Uji Asumsi Klasik	39
C. Uji Hipotesis	42
4.5 Pembahasan	46
BAB V PENUTUP	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik	19
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Reward	35
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan.....	36
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Reward	37
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	37
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas.....	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	39
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinealitas.....	41
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (t).....	42
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (F)	43
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien determinasi (R ²)	44
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penyebaran Tangki EPN.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Direksi Perusahaan.....	33
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot.....	40
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Biodata
2. Lampiran 2 Kuesioner
3. Lampiran 3 Output Data SPSS

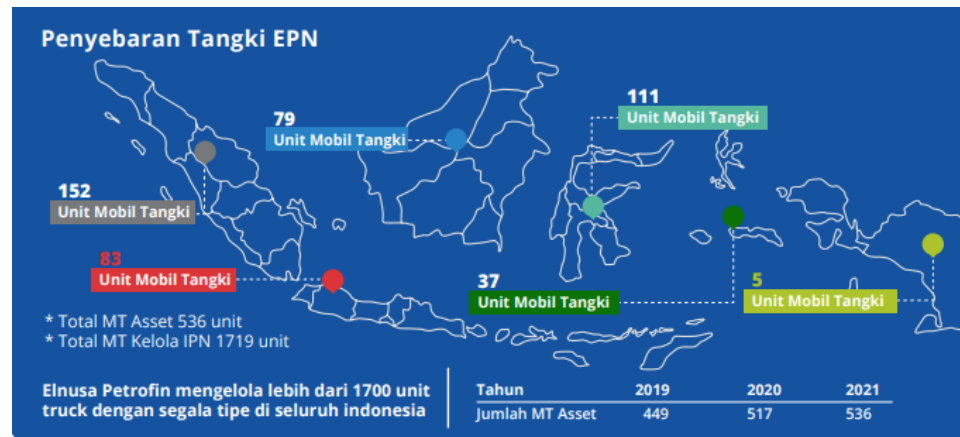
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan distribusi dalam kegiatan usaha adalah fungsi distribusi yang dilakukan oleh distributor dengan tujuan untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi konsumen untuk memperoleh dan mencari produk di pasar. Aktivitas distribusi merupakan bagian dari konsep pemasaran perusahaan dengan memastikan bahwa pendistribusian produk kepada pemasar terkelola sehingga kegiatan pemasaran dapat dilakukan dengan baik. Beberapa konsep distribusi produk menciptakan banyak peluang membuka usaha. Sistem produksi yang dibangun di wilayah tertentu pada akhirnya memerlukan operasi distribusi yang efisien agar suatu produk dapat didistribusikan ke konsumen di berbagai wilayah.

PT. Elnusa Petrofin merupakan perusahaan yang untuk *distribution* BBM yang kemudian dikenal dengan *Premix* serta Super IT. Sejak tahun 2005, Elnusa Petrofin telah menjelma industri yang beroperasi di bidang *product* jasa minyak dan gas. Sejalan perkembangan Elnusa Petrofin memiliki izin usaha umum dari pemerintah (*General Department of Petroleum*) dimana perusahaan diberikan izin untuk melakukan kegiatan *distributor*. Artinya perusahaan berhak mengimpor, memproduksi, menjual dan mendistribusikan BBM yang dijadwalkan untuk dijual di SPBU yang berada di jaringan pemasaran perusahaan. Bahan bakar merupakan salah satu komoditas yang berasal dari sumber daya minyak bumi. Minyak bumi merupakan sumber daya alam tak terbarukan yang strategis yang dikuasai oleh negara.



Gambar 1. 1 Penyebaran Tangki EPN

Sumber Gambar : Direksi Perusahaan PT.Elnusa Petrofin IT Makassar

Untuk menjawab tantangan, Perusahaan terus berinovasi untuk meningkatkan skill-nya. Elnusa Petrofin memiliki jaungkauan bisnis yang luas meliputi Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua dan Nusa Tenggara dengan cabang di beberapa kota ternama di Indonesia. Tujuannya adalah menjadi pemimpin *national* dalam layanan energi dan solusi rantai pasokan.

Perusahaan yang beroperasi di Area IT Makassar merupakan Cabang Sulawesi. Sebagai perusahaan *product* jasa dan migas, perusahaan mengutamakan pelayanan terbaik bagi karyawannya.

Maksud dan tujuan BBM lebih luas tentunya perlu kerja keras untuk memaksimalkan seluruh elemen bisnis. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang perlu dipersiapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang ada dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja bisnis, terutama yang memiliki talenta maksimal. Mulai dari level karyawan hingga manajemen puncak suatu perusahaan, di mana setiap individu memberikan kontribusi yang berbeda dan memiliki fungsi dan peran yang berbeda, kontribusi dan fungsi tersebut saling bergantung dalam pengelolaan kegiatan, dan kebijakan

perusahaan. Banyak kendala dan risiko yang tinggi dalam menjalankan operasional pendistribusian BBM Pertamina, mulai dari faktor eksternal seperti kondisi medan yang sulit dan beragam, infrastruktur terutama saat musim hujan, rawan bencana alam, hingga faktor internal seperti kualitas sumber daya manusia (SDM). Resources), mewajibkan seluruh pekerja khususnya awak truk tangki (AMT) Elnusa Petrofin, untuk menunjukkan profesionalisme, profesionalisme dan integritas yang tinggi. Untuk meminimalisir atau meminimalkan risiko dari faktor eksternal, Elnusa petrofin IT Makassar menerapkan berbagai risiko untuk pencapaian penyaluran bahan bakar minyak. Sedangkan dari segi Internal Elnusa Petrofin IT Makassar juga melakukan beragam langkah terpadu dalam memastikan serta meningkatkan kualitas SDM khususnya bagi Awak Mobil Tangki (AMT) sebagai garda terdepan Elnusa Petrofin dalam penyaluran BBM Pertamina ke seluruh Indonesia.

Dalam Hal ini bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan agar timbulnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian *reward* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan (Kentjana, 2018). Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada loyalitas karyawan pada perusahaan (Kentjana, 2018) karena tenaga kerja adalah orang-orang yang bertugas melalui proses industri *management*, tanpa mereka proses pada industri belum dapat bergerak secara benar serta bakal mempengaruhi *work motivation* tenaga kerja demi tercapainya *goals* industri. Tenaga kerja perlu di junjung serta diakui demi tugas yang dilaksankannya, *reward* terhadap tenaga kerja yang berprestasi bisa melindungi koneksi antar industri dengan tenaga kerja pada jangka panjang. maka dari itu, membuat

tenaga kerja *satisfied*, menyenangkan, serta menganggap dijunjung sangat dibutuhkan pada *work environment*, serta sesuatu yang wajib diperhatikan pada industri merupakan *employee loyalty*.

Menurut (Yulian, 2019) *goals* pemberian *Reward* merupakan anatara lain:

1. Menarik (*attract*). *Reward* wajib bisa menghambill simpatik tenaga kerja yang *quality* demi menjadi anggota memiliki tujuan.
2. Mempertahankan (*retain*). *Reward* mempunyai *goals* buat menjaga tenaga kerja dari incaran organisasi lain. proses *Reward* yang benar serta *interesting* bisa mengurangu banyaknya tenaga kerja yang keluar.
3. Memotivasi (*motivate*). proses *Reward* yang benar bisa menambah motivasi tenaga kerja demi tercapainya prestasi yang tinggi.

Karena di PT.Elnusa Petrofin merupakan perusahaan yang melakukan aktifitas kerja dengan tuntutan target yang begitu banyak perharinya maka *reward* merupakan hal yang penting untuk di berikan kepada karyawan yang benar – benar melakukan tugas begitu baik dan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam mendapatkan tujuan PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.

Pada dasarnya, mempertahankan atau memecat seorang karyawan perusahaan adalah tujuan kepuasan atau ketidak puasan karyawan, penyebab yang banyak mempengaruhi kepuasan pegawai pada perusahaan atau suatu *organization bisniss* selalu dikoneksikan pada elemen *compesation* berwujud upah. Oleh karena itu, industri menawarkan upah yang biasanya banyak terhadap pegawai agae puas, hal tersebut tentu tidak pasti karena *Job Satisfaction* memiliki banyak aspek, bukan cuma faktor material. Tetapi untuk bisnis, retensi karyawan sering didorong oleh faktor emosional daripada pendapatan. Faktor efektif tersebut antara lain *Job Satisfaction*, hubungan yang bagus antara bawahan dan atasan serta suasana dalam bekerja.

Seseorang yang suka dalam bertugas biasanya lebih proaktif bila dipadukan pada seseorang yang sekedar menikmati hasil dari imbalan tugasnya. Dalam hal loyalitas atau loyalitas kerja dari satu karyawan ke karyawan lainnya, tentu saja ada berbagai tingkat loyalitas. Mengukur kepuasan karyawan adalah langkah pertama bagi beberapa perusahaan, Kepuasan karyawan juga membantu memaksimalkan profitabilitas suatu instansi untuk waktu yang berkepanjangan. Penghargaan yang diberikan untuk karyawan juga membantu menaikkan motivasi para pekerja.

Di PT.Elnusa Petrofin karyawan adalah tenaga kerja yang bertugas di bawah proses *management* industri serta tidak menggunakan proses *management* industri proses di dalam industri tidak akan berfungsi dengan benar sehingga mempengaruhi *motivation* tenaga kerja demi tercapainya *goals* industri. Maka dari itu bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka tugaskan dalam penyaluran BBM, apakah tingkat kepuasan kerja yang negatif atau positif terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerja di PT.Elnusa Petrofin IT Makassar.

Loyalitas organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang CEO organisasi, menurut (Marzuki, 2018). Akan ada peningkatan absensi dan turnover karena penurunan loyalitas karyawan, dan jika ini terjadi dalam jangka panjang, kinerja perusahaan akan terganggu dan biaya perekrutan pekerja baru akan meningkat. Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Jika program pemeliharaan staf perusahaan dikelola seefektif mungkin, maka akan menghasilkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, semangat kerja, dan loyalitas terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan lebih cenderung bekerja berjam-jam dan menunjukkan kebanggaan dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Halim, 2020) pentingnya loyalitas memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang kreativitas dan kompensasi yang adil serta memberikan kesempatan kepada karyawan demi *skill development* serta tanggung jawab tenaga kerja dengan tujuan memotivasi mereka demi tercapainya *goals* ditentukan oleh industri.

Agar tetap kompetitif di pasar saat ini, bisnis harus terus berinovasi, mengembangkan barangnya, dan meningkatkan kualitas penawarannya. Elnusa Petrofin ingin memberikan layanan terbaik kepada kliennya, sehingga telah menerapkan program retensi karyawan untuk memberi penghargaan kepada pekerja yang menunjukkan tingkat keterlibatan, keterlibatan, dan kontribusi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Sistem penggajian berbasis insentif dapat diterima karena pekerja dapat memenuhi tuntutan mereka dengan gaji dan bonus yang mereka dapatkan. Hal ini memastikan bahwa kesejahteraan karyawan tercapai. Gaji dan insentif lainnya, bagaimanapun, bukanlah satu-satunya cara untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja di perusahaan. Loyalitas karyawan hanya dapat dicapai jika unsur-unsur yang mungkin mempengaruhinya dipelajari untuk mengembangkan cara-cara menjaga loyalitas karyawan yang sejalan dengan lingkungan perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina Mariana, Hadi Irfani, 2015) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian (Gabriella Monica dkk. 2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Simanihuruk, D. P., & Amanada, A. T. (2019) meneliti Pengaruh kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja guru menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan**

Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Elnusa Petrofin IT Makassar?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Elnusa Petrofin IT Makassar?
3. Apakah *Reward* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar
3. Untuk mengetahui apakah Pengaruh *reward* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh pada riset yang dilakukan diharapkan bermanfaat secara:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kontribusi riset pengembangan ilmu pengetahuan pada Mahasiswa maupun perusahaan

mengenai pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam ilmu manajemen dan pengembangan teori-teori khususnya dalam bidang manajemen SDM. Penelitian ini juga dapat memberikan keilmuan terutama dalam riset pengembangan ilmu pengetahuan. Dan hasil penelitian ini juga dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya atau menjadi perbandingan dari penemuan baru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

Human resources adalah komponen utama yang mendorong dan melakukan kegiatan operasional pada sebuah organisasi guna mencapai tujuan serta capaian yang telah ditentukan. Sumber daya manusia menjelaskan terkait fungsi karyawan dan juga orang-orang yang berada dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Sabrina, 2021). manajemen sumber daya manusia rangkaian proses yang dimulai dengan perencanaan dan berujung pada pemberian atau balas jasa atas segala bentuk kontribusi yang bersifat tenaga dan juga pemikiran dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia memiliki langkah yang perlu dipersiapkan untuk setiap fase pengembangan sdm.

Menurut (Soetrisno, 2016). manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan menomponen karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor terpenting yang menjadi penggerak keseluruhan proses yang ada dalam sebuah organisasi sehingga harus dikelola dengan baik agar mencapai goals secara efektif serta efesien, melihat peranan penting sumber daya manusia pada sebuah organisasi.

Adapun fungsi MSDM menurut (Soetrisno, 2016).yaitu:

A. Fungsi Manajerial

1. Planning

Planning merupakan fungsi awal dari kegiatan manajemen yang di dalamnya berisikan rencana dan sasaran organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Organizing

Organizing menjadi fungsi yang memiliki tujuan mengorganisasikan karyawan secara struktural dan juga pekerjaan.

3. Actuating

Actuating memiliki peranan dalam mmeberikan arahan kepada karyawan yang berfungsi untuk membangkitkan semangat kerja dan juga motivasi secara umum.

4. Controlling

Sumber daya manusia dan juga manajemen dalam organisasi harus memiliki kontrol sistem yang melihat secara keseluruhan antara gagasan rencana dan juga praktek di lapangan sehingga terjadi sinkronisasi antara pekerjaan dan capaian.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Fungsi ini merupakan fungsi yang bertujuan untuk melaksanakan kegiatan dalam memperoleh kandidat karyawan yang akan diterima oleh perusahaan.

2. Pengembangan

Karyawan yang diterima akan menjadi tanggung jawab perusahaan yang selanjutnya akan dikembangkan melalui program yang dilakukan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

3. Kompensasi

Fungsi ini menjadi sebuah fungsi yang memiliki dampak yang cukup besar dalam memberikan apresiasi kepada karyawan terhadap upaya dan usaha kerja untuk memajukan perusahaan.

4. Pengintegrasian

Konsep berpikir karyawan harus menjadi konsep yang selaras dengan kebutuhan perusahaan sehingga perlu dilakukan integrasi yang sesuai dan efektif.

5. Pemeliharaan

Hal ini menjadi fungsi dalam menjaga, merawat dan meningkatkan kondisi karyawan agar terjalan kesejahteraan bersama.

6. Kedisiplinan

Sumber daya manusia yang profesional adalah bentuk dari keberhasilan fungsi kedisiplinan yang dijalankan oleh perusahaan.

7. Pemberhentian

Hubungan yang terbangun antara karyawan dan perusahaan harus terpelihara dan juga dijelaskan secara profesional, maka fungsi ini bertujuan untuk memperjelas hubungan keduabelah pihak.

2.2 Reward

Imbalan adalah sesuatu yang diterima seseorang atas prestasinya, baik finansial maupun non-finansial (Arlynsky, 2021). dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa ada hubungan antara pahala syukur dengan disiplin waktu. Disiplin waktu adalah poin dari sifat etis yang benar, kompensasi yang tepat,

benar, serta *fear* meminimalisir perilaku atau tindakan curang maupun yang tidak etis.

Imbalan merupakan upaya untuk menumbuhkan perasaan diterima (recognition) di lingkungan kerja, terkait dengan aspek kompensasi dan aspek hubungan antar pekerja (Arlynsky, 2021). Indikator kompensasi menurut Siagian dalam Paper Academia (Allrise, 2015) adalah pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan untuk maju, pengawasan, dan karyawan. Intinya adalah bahwa penghargaan adalah upaya atau metode untuk mempromosikan pengakuan atau penerimaan dalam suatu organisasi dan tidak melibatkan aspek moneter dan keuangan..

Menurut (Arlynsky, 2021) alasan orang bekerja di organisasi dan perusahaan tidak hanya dalam bentuk gaji pokok atau gaji saj tetapi juga dalam berbagai bentuk dan bentuk balas jasa yang memenuhi berbagai kebutuhan. Manajemen diharapkan dapat menerapkan kompensasi yang efektif. karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang terbentuk harus bernilai di mata karyawan. Merupakan imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan menuju pencapaian tujuan.

Tindakan yang dilakukan karyawan untuk mencapai pekerjaannya patut diapresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan kepedulian kita (Jaatsiyah, 2021). *Reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya. Menurut (Arlynsky, 2021), *reward* adalah suatu penghargaan atau reward yang dimaksudkan agar seseorang semakin giat dalam upaya untuk meningkatkan atau memaksimalkan prestasi kerja yang dicapai.

A. Jenis *Reward*

Siagian menyatakan dalam (Octaviani, 2016), *reward* merupakan rasa *fear* dimana pegawai atau tenaga kerja menganggap puas dengan remunerasi yang diterimanya. Dalam hal lain kami juga berharap rasa kepuasan yang dirasakan karyawan akan mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ivancevich dalam (Dian, 2020). Penghargaan memiliki dua kategori, yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Imbalan eksternal adalah imbalan yang datang dari luar orang tersebut. Dimana penghargaan eksternal termasuk penghargaan *financial* dan *non financial* yaitu :

1. Penghargaan *financial* :

- a. Upah adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan atas kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dianggap sebagai kompensasi tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.
- b. Tunjangan ini adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan termasuk dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan. Biasanya, itu tidak terkait dengan kinerja karyawan, tetapi dengan senioritas atau ketekunan.
- c. Dibandingkan dengan Bonus/insentif Bonus tambahan lebih tinggi atau lebih tinggi dari gaji/gaji yang ditawarkan oleh organisasi

2. Penghargaan *non finansial*

Penghargaan Interpersonal Sering disebut sebagai penghargaan interpersonal, manajer memiliki beberapa kekuatan untuk mendistribusikan penghargaan di antara individu, seperti status dan

pengakuan. Promosi, harga promosi adalah upaya menempatkan orang yang tepat, pekerjaan yang tepat. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari :

1. `Penyelesaian Adalah kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek yang sangat penting bagi sebagian orang.
2. Sukses adalah hadiah yang dihasilkan sendiri, diperoleh ketika seseorang mencapai tujuan yang sulit.
3. Otonomi Aspirasi yang muncul dalam diri orang untuk bekerja memungkinkan mereka membuat ketetapan serta bertugas tidak menggunakan *controlling yang* cermat.

B. Fungsi Reward

Menurut Handoko (Arlynsky, A. 2021) menyatakan ada berbagai macam fungsi penghargaan yaitu sebagai berikut :

- a) Memperkuat motivasi.
- b) memiliki kemampuan lebih.
- c) Universal

C. Indikator Reward

Menurut Handoko dalam (Kentjana, 2018), penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai kompensasi atas prestasi kerjanya. Reward merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah disepakati. Untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan juga hasil yang didapatkan, karyawan berhak menerima upah atau gaji. Sedangkan dalam meningkatkan performance,

pimpinan biasanya menawarkan insentif kepada pekerja yang dapat melakukan pekerjaan yang melebihi standar kinerja yang diharapkan. Penghasilan tambahan diberikan untuk menilai kinerja karyawan dengan lebih baik. Dengan kata lain, manajemen memberikan reward atau penghargaan. Tujuan utama dari program penghargaan adalah untuk menarik karyawan berbakat ke perusahaan, membuat mereka tetap terlibat dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik Wibowo, dalam (Kentjana, 2018). Dalam penelitian ini *reward* diukur dengan indikator *intrinsic reward* dan *ekstrinsi reward* dari Edirisooriya (2014) antara lain:

a. *Intrinsic reward*

- 1) Pengakuan adalah umpan balik yang diperoleh atas dasar penilaian kinerja yang adil.
- 2) Akuntabilitas, akuntabilitas sesuai dengan kemampuan adalah apa yang diinginkan karyawan.
- 3) dibandingkan dengan Kesempatan Belajar, dengan adanya kesempatan belajar akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu.

b. *Ekstrinsic reward*

- 1) Gaji, Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai hasil dari kedudukan kerjanya menyumbangkan usaha dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dianggap sebagai balas jasa tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.
- 2) Bonus, Bonus adalah bonus tambahan di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh organisasi

- 3) Tunjangan dan tunjangan sosial seperti dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan. Biasanya, itu tidak terkait dengan kinerja karyawan, tetapi dengan senioritas atau ketekunan.
- 4) Promosi, manajer membuat penghargaan promosi sebagai upaya untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Thahrim, 2021). kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Sementara itu Locke dalam (Thahrim, 2021). menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil evaluasi kerja atau pengalaman kerja”.. Hasibuan dalam (Thahrim, 2021) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

menurut Kaswan dalam (Yasyifa, 2018) ada 3 faktor paling utama yang berpengaruh pada *Job Satisfaction* antara lain:

a. Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan

- 1) Usia
- 2) Karyawan
- 3) Jenis kelamin
- 4) Lamanya pengabdian
- 5) Kepribadian
- 6) Ambisius

b. Faktor yang terkait dengan perusahaan :

- 1) Gaji
- 2) Kesempatan promosi
- 3) Rasa aman
- 4) Pengawas/penyelia

c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan :

- 1) Kondisi kerja
- 2) Keterampilan
- 3) Lokasi tempat kerja
- 4) Pekerjaan itu sendiri

2. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja yang diserap dari teori Robbins dan Judge dalam (Sukriadi, E. H. 2018), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Job Statistfaction* antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap supervisi pemimpin, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

2.4 Loyalitas

Pengertian loyalitas kerja karyawan (Hasibuan, 2016), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. (Tamba, A. 2018)

Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk mempertahankan organisasi di dalam dan di luar tempat kerja dan melindunginya dari melukai orang yang tidak bertanggung jawab. Aspek loyalitas kerja yang termuat dalam rinciannya disebutkan oleh Siswanto (2010) yang secara khusus menitikberatkan pada kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. :

1. Ikuti aturan.

Semua kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan mengatur pelaksanaan tugas oleh manajemen harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan tepat. Situasi ini menciptakan disiplin yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2. Tanggung jawab perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan kinerja pekerjaan itu memiliki konsekuensi yang dibebankan pada pekerja. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan kesadaran akan risiko dalam menjalankan tugasnya menanamkan keberanian dan pemahaman kepada untuk bertanggung jawab atas risiko dari apa yang telah dilakukan.

3. Kesediaan untuk bekerja sama.

Dengan bekerja dengan kelompok orang, perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.

4. Rasa memiliki.

Rasa memiliki terhadap perusahaan mengarah pada sikap kasih sayang dan tanggung jawab karyawan, dan pada akhirnya loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Cinta untuk bekerja.

perusahaan harus menerima kenyataan bahwa karyawan akan bekerja seperti semua orang setiap hari.

2.5 Tinjauan Empirik

Untuk memperkuat sebuah penelitian dibutuhkan rujukan penelitian serupa yang telah dilakukan, fungsinya sebagai bentuk referensi dan juga pembentukan kerangka dalam penelitian, adapun tinjauan empirik yang tertuang adalah sebagai berikut :

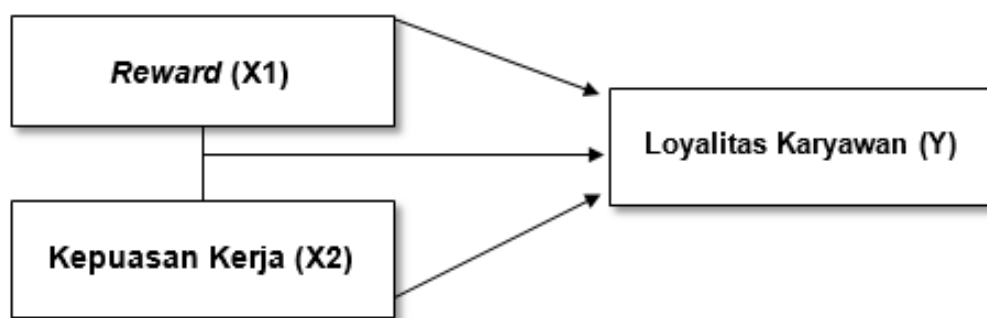
Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik

NO	NAMA PENELITIAN DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Mandagi, Areros, & Sambul, (2020).	<i>Reward and Punishment</i> terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi dihitung lebih besar dari tabel dan dengan nilai koefisien yang cukup besar, maka dengan begitu <i>reward</i> berpengaruh terhadap loyalitas karyawan .

2.	Rina dan Hadi, (2017).	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman	Hasill ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja perawat di rumah sakit Padang Pariaman
3.	Simanihuruk dan Amanada (2019).	Pengaruh kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja guru	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru dengan perolehan nilai t hitung sebesar 5,056 dan nilai Sig. 0,000 pada taraf alpa 5%. Artinya semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi loyalitas kerja guru.
4.	Maulana, (2019).	Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan dan loyalitas pelanggan (studi kasus pada bengkel Yamaha tangsel)	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah 1).Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2). Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, 3).Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan.
5.	Hasoloan, (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja	Dari hasil penelitian diperoleh hasil variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukan dengan nilai 0,402 dan signifikan dengan $0,003 < 0,005$. Loyalitas

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah sebuah bentuk peta pemikiran peneliti terai dengan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward*, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan apakah *reward* dan Kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat dugaan karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penelitian tersebut.

Berdasarkan latar belakang, masalah yang di kemukakan sebelumnya dan kerangka pikir di atas maka ditarik sebuah hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. (H1) = Diduga bahwa *reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Elnusa Petrofin IT Makassar.
2. (H2) = Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Elnusa Petrofin IT Makassar.

3. (H3) = Diduga bahwa *reward* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan pada PT.Elnusa Petrofin IT Makassar.

2.8 Defenisi Operasional

Reward (X1) atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas suatu prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Di PT.Elnusa Petrofin IT Makassar, penghargaan seringkali berupa bonus sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja atau pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja (X1) merupakan hasil penilaian yang memungkinkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dan membantu menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai keadaan emosional yang bahagia di tempat kerja. Dalam percakapan ketidakpuasan secara khusus bisa dimengerti sebagai kondisi emosional yang kurang membahagiakan di tempat kerja yang mengganggu atau mengganggu persepsi seseorang tentang nilai pekerjaannya.

Loyalitas karyawan (Y) merupakan tindakan terus menerus mendukung dan mematuhi perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas adalah hal yang emosional. Perusahaan dapat membayar karyawan, tetapi tidak dapat membeli loyalitas. Karyawan yang benar-benar loyal tidak hanya bertekad untuk membawa perusahaan ke tingkat kesuksesan lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Margono dalam (Agot, 2019). rancangan penelitian merupakan alur kegiatan penelitian dalam memecahkan suatu masalah. Dapat disusun secara matang dan cermat sehingga nantinya akan membantu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu: empiris, obyektif, terstruktur, dan sistematis.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas (X) yaitu pengaruh *reward* merupakan (X1) dan kepuasan kerja merupakan (X2) dan satu variabel terikat atau variabel tidak bebas yaitu loyalitas karyawan (Y), Dimana loyalitas karyawan sebagai tolak ukur dari adanya pengaruh *reward* dan kepuasan kerja yang ada pada PT.Elnusa petrofin IT makassar.

3.2 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 45 hari yang akan dilakukan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar yang bertempat di Jl. Moh Hatta. Tamalabba, Kec. Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Junaidi, 2019) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan yang berkerja pada PT.Elnusa Petrofin IT makassar dengan jumlah 100 orang karyawan yang merupakan karyawan bagian supporting. Karyawan supporting merupakan karyawan yang bergerak di bagian perkantoran dengan berbagai bidang di antaranya Dept. Head Of Transportasi Area IV, Head Of Operasional, *QHSSE OFFICER*, Pengawas. Utama, Pengawas. Administrasi, Medis, QQ, RTSO, *Dispatcher*, *Ritase*, *Costumer Service*, Pengawas Lapangan, Mekanik, Administrasi Mekanik, Asisten Mekanik, HRD, *Finance*, IT. Populasi menjadi poin penting untuk melihat ketersediaan data yang akan diperoleh.

2. Sampel

Menurut sugiyono dalam (Erpurini, 2022). sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Teknik sampel yang digunakan adalah stratified random sampling dengan pendekatan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N \times e^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Keterangan :

n : Anggota Sampel

N : Nilai Populasi

e : Presentase (5%) Kesalahan Penelitian

Maka jumlah sampel yang diambil adalah 80 responden. jumlah kuesioner di google form hanya 80 responden. Mengingat kondisi yang terjadi selama penelitian, jumlah kuesioner yang diisi pada Google Form hanya 71 responden, sehingga penelitian hanya mengolah data yang diperoleh.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini sumber data adalah subjek dimana peneliti memperoleh data. Dimana data yang diperoleh dikumpulkan melalui pengisian koesioner *google form* yang dibagikan kepada setiap karyawannya.

2. Sumber Data

Penggunaan data pada penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalaui penggunaan instruemn penelitian yang di isi oleh responden.

b. Data Sekunder

Merupakan pendukung data yang tersedia baik berupa dokumen perusahaan atupun berkas-berkas yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang di pakai dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data yakni dengan metode survey berupa kuisisioner kepada responden untuk dijawab Sugiyono. Pengumpulan data ini dilakukan dalam bentuk kuisisioner online yang dikirimkan melalui *google form* kepada setiap responden.

Adapun alasan penulis menggunakan kuisisioner *online* yaitu:

1. Memberi kemudahan kepada peneliti untuk mendapatkan data dari karyawan Elnusa petrofin it makassar agar tidak mengganggu proses pendistribusian BBM dan tidak memungkinkan untuk bertemu langsung sehingga peneliti dapat menggunakan google form.
2. Data hasil dari google form bisa langsung diolah.
3. Akan mempercepat responden dalam pengisian kuesioner.

3.6 Pengukuran Variabel

Dalam mengukur setiap jawaban responden, peneliti menggunakan skala *likert*. Dimana menurut Sugiyono (2013) skala *likert* yaitu skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sebagian orang mengenai kejadian dalam bermasyarakat. Untuk itu dibuat perincian skor menurut skala *likert* meliputi:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Data kuesioner penentuan nilai 2022

Melihat dari ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel Skala Likert

Variabel	Indikator	Skala
X1 = Reward	<i>Intrinsic reward :</i> 1. Pengakuan 2. Tanggung Jawab 3. Kesempatan belajar <i>Ekstrinsic reward :</i> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Promosi	Likert
X2 = Kepuasan Kerja	1. Kepuasan terhadap Pekerjaan. 2. Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin. 3. Kepuasan terhadap Rekan Kerja. 4. Kesempatan Promosi.	Likert
Y= Loyalitas Karyawan	1. Ikuti aturan. 2. Tanggung jawab perusahaan. 3. Kesediaan untuk bekerja sama. 4. Rasa memiliki. 5. Cinta untuk bekerja.	Likert

Tabel Indikator variabel 2022

3.7 Instrumen Penelitian

Isntrumen atau alat penelitian yang digunakan pada penelitian kuantitatif berbeda dengan instrumen pada penelitian kualitatif. Pada penelitian ini kuesioner yang berisikan pernyataan akan menjadi instrumen yang dapat membantu peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan pada responden.

3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini digunakan dengan konsep kuantitatif yang menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan bantuan statistik serta olah data dengan software.

A. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan konsep dalam melihat kualitas data yang diperoleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. dengan melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait dengan kinerja kuesioner yang digunakan sebagai instrumen/ alat penelitian. Menurut Subagiyo (2013) mengemukakan bahwa uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

2) Uji Reliabiliti

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini untuk melihat reliabiliti suatu kuesioner yang digunakan peneliti dengan melihat nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6.

B. Uji Asumsi Klasik

Langkah pertama dalam pengujian regresi adalah peneliti terlebih dahulu menguji asumsi klasik. Uji ini dilakukan agar data sampel dapat mewakili seluruh populasi dalam memenuhi asumsi klasik, peneliti menguji sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan melihat data yang berdistribusi, apakah normal atau tidak dengan menggunakan analisis non parametrik kolmogorav yang selanjutnya melihat nilai signifikan yang ada.

2) Uji Multikolinieritas

Pengukuran uji ini menggunakan kriteria berikut:

- a. Jika nilai toleransi $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.
- b. Jika nilai toleransi $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini melihat residual antar variabel independen dengan nilai signifikan antar variabel independen jika lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskesiditas.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan berbagai pendekatan, yakni uji parsial (t) antar variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (F), yang dilakukan secara bersama-sama, uji korelasi (R) yang Uji regresi berganda dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen dan untuk menguji korelasi linier antara beberapa variabel.

1. Uji Parsial (t)

(kuncoro 2013) Uji t dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dengan demikian kriteria pengukuran sebagai berikut:

Salah satu cara untuk melakukan uji t adalah perbandingan nilai t dengan titik terendah dari table. Apabila nilai statistik t lebih tinggi dari table, kita menerima hipotesis alternatif yang menjawab suatu variabel bebas mempengaruhi variabel tetap. Setyo, P. E. (2017).

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara Uji F adalah dengan melihat nilai F yang di perhitungkan dengan nilai F yang berada di tabel. Bila nilai F hitungan lebih besar dari nilai F tabel maka kita menerima hipotesis alternatif yang menjawab bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tetap. (Kuncoro, 2013)

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk diketahui besarnya hubungan dari beberapa variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel tetapnya yaitu loyalitas karyawan (Y) dalam satuan persentase digunakan nilai R^2 .

4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk menguji korelasi antarvariabel secara linier. Menurut Kuncoro (2013), regresi linier berganda dapat memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Tahapan pengujian regresi linier berganda adalah :

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y : Loyalitas Karyawan

a : *Constanta*

$b_1 - b_2$: Koefisien Regresi

X_1 : *Variabel Reward*

X_2 : Kepuasan Kerja

e : *Error Distribances*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

A. Profil Perusahaan

PT. Elnusa Petrofin adalah perusahaan yang fokus pada bisnis distribusi Bahan Bakar Minyak Khusus (BBMK), yang kemudian dikenal dengan Premix dan Super IT. Sejak tahun 2005, Elnusa Petrofin telah berkembang menjadi perusahaan produk dan jasa minyak dan gas. Elnusa Petrofin saat ini memiliki izin usaha perdagangan umum dari Pemerintah (Dirjen Migas), yang memberikan izin usaha perdagangan minyak dan gas di sektor hilir kepada perusahaan. Artinya, Elnusa Petrofin berhak mengimpor, memproduksi, menjual, dan mendistribusikan BBM untuk dijual di SPBU yang berada dalam jaringan distribusinya. Bahan bakar merupakan salah satu bahan baku yang berasal dari sumber daya minyak dan gas bumi. Minyak dan gas bumi merupakan sumber daya alam strategis yang tidak dapat diperbaharui yang dikuasai oleh negara.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

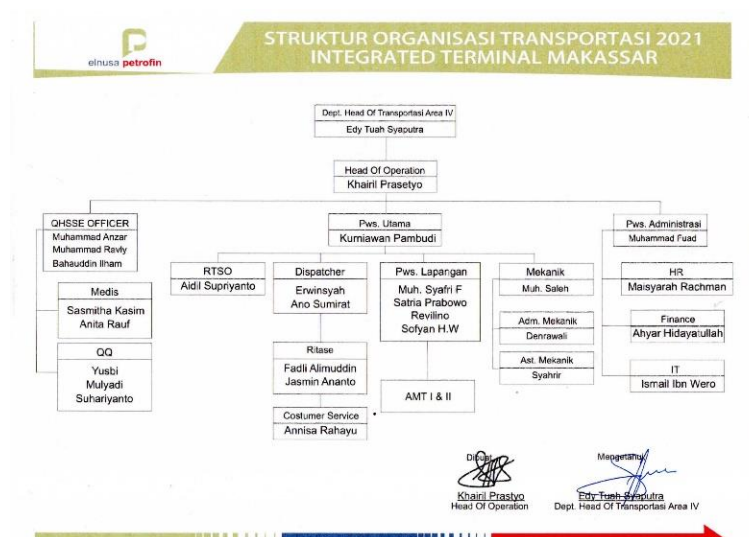
Perusahaan Nasional terkemuka di bidang Jasa Energi dan Supply Chain Solutions (A Leading Company in Energy Services, Supply Chain Solutions and Integrated Chemical).

Misi

- a. Memberikan Solusi Terintegrasi Dengan Dukungan Sumber Daya, Produk, Teknologi dan Jaringan, HSE, dan Budaya Perusahaan Yang Unggul.

- b. Memberikan Kepuasan Pelanggan Melalui Layanan Prima yang Kompetitif.
- c. Melakukan Bisnis energi terbarukan untuk mendukung kebijakan bauran energi nasional.
- d. Melakukan Inovasi Produk, Jasa, dan Proses Bisnis secara berkelanjutan melalui digitalisasi untuk memaksimalkan stake holder value.
- e. Menghadirkan Energi Ke Penjuru Negeri Untuk Indonesia yang lebih baik.

C. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Direksi Perusahaan

Sumber Gambar Direksi Perusahaan PT.Elnusa Petrofin IT Makassar

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dikelompokkan menurut latar belakang atau profile setiap responden, yakni sebagai berikut:

- a. Responden berdasarkan jenis kelamin.

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Presentasi (%)</u>
Laki-Laki	66	97,80%
Perempuan	4	2,2%
Total	71	100%

Pada tabel terlihat bahwa jumlah penelitian ini adalah sebanyak 71 orang, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 66 orang dan perempuan 4 orang.

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia, berikut data responden berdasarkan jenjang pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

<u>Pendidikan Terakhir</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Presentasi (%)</u>
S1	45	65%
D3	19	27%
SMA	7	8%
Total	71	100%

Responden pada penelitian memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, pada jenjang pendidikan responden tertinggi adalah sarjana dengan total 45 responden dari 71 responden, SMA sebanyak 7 orang dan Diploma tiga sebanyak 19 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian bertujuan untuk melihat masing-masing penjelasan variabel berdasarkan hasil jawaban responden dalam mengisi lembar kuesioner yang digunakan :

1. Variabel *Reward* (X1)

Kuesioner variabel *reward* berisi 7 pertanyaan yang terdiri dari indikator-indikator *reward*. Berikut adalah tabel kuesionernya :

Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Reward

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.39	4.49	4.21	4.30	4.52	4.41

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Pada tabel terlihat bahwa rata-rata nilai indikator dari 71 responden yang memiliki nilai yang berbeda-beda, dari indikator kuesioner di atas X1.6 memiliki nilai paling besar yaitu 4.52 yang artinya kuesioner X1.6 memiliki kontribusi terbesar dari variabel *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dari variabel *reward* rendah karena karyawan hanya lebih tertarik terhadap indikator tersebut.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kuesioner variabel kepuasan kerja berisi 4 pertanyaan yang terdiri dari indikator-indikator kepuasan kerja. Berikut adalah tabel kuesionernya :

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

		Statistics			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.35	4.37	4.56	4.41

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Pada tabel terlihat bahwa rata-rata nilai indikator dari 71 responden yang memiliki nilai yang berbeda-beda, dari variabel kuesioner di atas kontribusi X2.3 paling tertinggi dari nilai-nilai dari kuesioner lainnya.

3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya,

jabatannya dan organisasi. Berikut adalah rata-rata nilai indikator variabel sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.39	4.35	4.44	4.42

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa indikator perilaku kerja menjadi indikator yang memiliki kontribusi pada variabel loyalitas karyawan dengan nilai 4.44 yang merupakan nilai rata-rata tertinggi dari setiap indikator yang ada.

4.4 Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dilakukan untuk melihat masing-masing penjelasan variabel berdasarkan hasil jawaban responden dalam mengisi lembar kuesioner yang digunakan :

A. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan konsep dalam melihat kualitas data yang diperoleh peneliti Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner dapat diukur melihat nilai dari korelasi person product moment. Instrumen penelitian yang digunakan dikatakan valid jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berikut merupakan data kuesioner yang dikumpul :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas *Reward*

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,505	0,2303	Valid
2.	X1.2	0,615	0,2303	Valid
3.	X1.3	0,460	0,2303	Valid
4.	X1.4	0,541	0,2303	Valid
5.	X1.5	0,685	0,2303	Valid
6.	X1.6	0,640	0,2303	Valid
7.	X1.7	0,407	0,2303	Valid

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Pada tabel terlihat bahwa indikator *reward* (X1), Bisa dilihat bahwa Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel *Reward* menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel *Reward* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,645	0,2303	Valid
2.	X2.2	0,698	0,2303	Valid
3.	X2.3	0,704	0,2303	Valid
4.	X2.4	0,797	0,2303	Valid

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Pada tabel ini melihat bahwa hasil uji validasi mengenai indikator kepuasan kerja (X2) melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait dengan kinerja kuesioner. Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel Kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y1	0,517	0,2303	Valid
2.	Y2	0,487	0,2303	Valid
3.	Y3	0,500	0,2303	Valid
4.	Y4	0,465	0,2303	Valid
5.	Y5	0,621	0,2303	Valid

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Tabel ini merupakan indikator variabel terikat yaitu indikator loyalitas karyawan (Y) melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait dengan kinerja kuesioner. Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel Kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

2) Uji Realibilitas

Uji ini untuk melihat realibiliti suatu kuesioner yang digunakan peneliti dengan melihat nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Chonbach Alpha	Keterangan
1.	Reward	0,607	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,677	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0,600	Reliabel

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Bisa dilihat bahwa Cronbach alpha pada tabel ini memperlihatkan realibiliti suatu kuesioner variabel reward (X1) yaitu 0,607, kepuasan kerja (X2) yaitu 0,677, dan loyalitas Karyawan (Y) yaitu 0,600. semua memiliki angka Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Maka dari hasil ini di katakan keterangan semua reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan melihat data yang berdistribusi, apakah normal ketika dengan menggunakan analisis non parametrik kolmogorov yang selanjutnya melihat nilai signifikan yaitu 0,05.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49997871
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.059
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

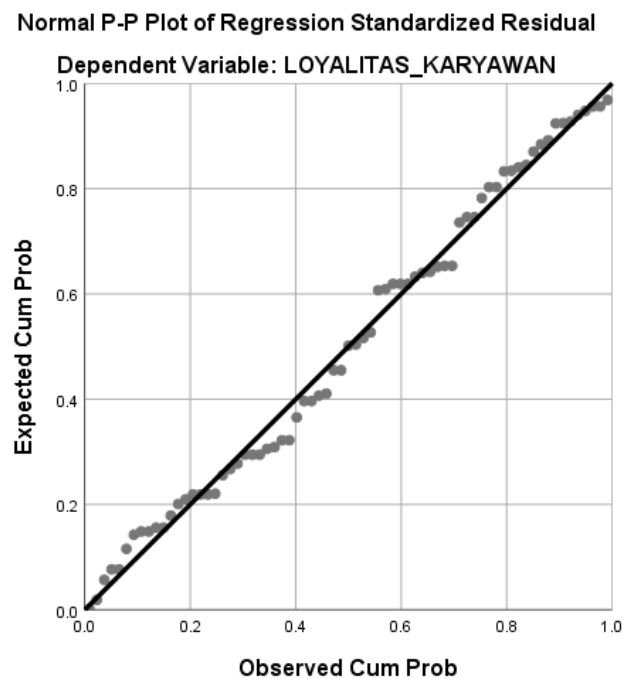
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov maka bisa dilihat bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot
Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh data telah berdistribusi secara normal pada seluruh variabel, baik pada variabel dependen (*Reward*), (Kepuasan Kerja) dan independen yang loyalitas karyawan. Data menyebar disekitar garis diagnosnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat variable bebas yang tidak bergantung satu sama lain yang memiliki kolerasi sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Dalam uji multikolinearitas melihat besaran tolerance atau VIF (Variance Inflation Factor). Adanya multikolinearitas ditunjukkan apabila nilai tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10 , atau sebaliknya.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinealitas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	REWARD	.354	.256	.230	.906	1.103
	KEPUASAN_KERJA	.440	.372	.348	.906	1.103

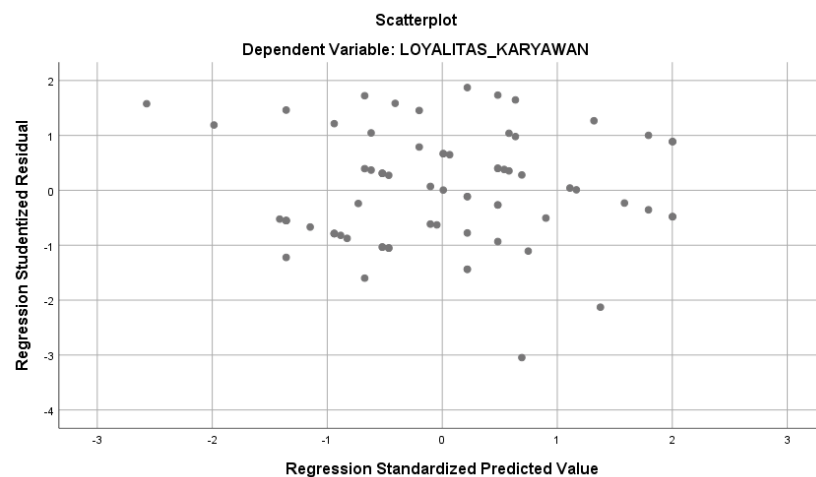
a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel sebesar $1,103 > 0.10$ dan nilai VIF $1,103 < 10$. Hal ini dapat disimpulkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, bergelombang, lebar dan sempit, maka hal tersebut menemukan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Berdasarkan gambar yang menunjukkan data variabel penelitian berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diartikan tidak terjadi

heteroskedastisitas pada factor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Pada gambar diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

C. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Pengujian tingkat pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan uji parsial (t). taraf signifikansi yang digunakan dalam menguji parsial sebesar 0.05 atau 5%. H₀ dapat diterima apabila taraf signifikansi > 0.05 dan H_a ditolak yang berarti variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen. Jika taraf signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independent dapat mempengaruhi variable dependen.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.295	2.782		3.342	.001
	REWARD	.179	.082	.242	2.187	.032
	KEPUASAN KERJA	.407	.123	.366	3.308	.002

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Hasil uji parsial variabel Reward (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) penjelasannya sebagai berikut :

1. *Reward* melihat bahwa t hitung sebesar 2,187 merupakan angka yang lebih > besar dari nilai t tabel yaitu 1,66 dan nilai signifikan *reward* 0,032 merupakan nilai yang lebih < kecil dari nilai 0,05. Maka hasil uji parsial variabel *reward* adalah berpengaruh positif dan signifikan.
2. Kepuasan kerja melihat bahwa t hitung nya sebesar 3,308 merupakan nilai yang lebih > besar dari nilai t tabel yaitu 1,66 dan

nilai signifikan kepuasan kerja yaitu 0,002 merupakan nilai yang lebih < kecil dari nilai 0,05. Maka hasil uji parsial variabel kepuasan kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Maka dari penjelasan di atas bahwa variabel secara parsial (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.490	2	25.745	11.116	.000 ^b
	Residual	157.496	68	2.316		
	Total	208.986	70			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, REWARD

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa constant variabel independent bisa dilihat bahwa uji f hitung > dari f tabel yaitu 11,116 > 3,13 maka hipotesis alternatif yang menjawab bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tetap.

Maka dari hasil uji simultan uji f hitung lebih > besar dari f tabel maka variabel *reward* dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk diketahui besarnya hubungan dari beberapa variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel tetapnya yaitu loyalitas karyawan (Y) dalam satuan persentase digunakan nilai R^2 . Nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.496 ^a	.248	.224	1.522	.248	11.116

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

Hasil uji koefisien determinasi R Square pada tabel 4.12 besar kontribusi yang telah diberikan oleh variabel *reward* adalah 0,224. Dalam hal pengujian ini menjelaskan bahwa tingkat pada perubahan variabel loyalitas karyawan bisa dipaparkan dengan baik melalui perubahan pada variabel *reward* sebesar 22,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memperkirakan skor variabel terikat dari dasar variabel bebas. Berikut adalah tahapan uji regresi linier berganda :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.295	2.782		3.342	.001
	REWARD	.179	.082	.242	2.187	.032
	KEPUASAN KERJA	.407	.123	.366	3.308	.002

Sumber Gambar Olah Data Aplikasi SPSS

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

$$Y = 9,295 + 0,179 (X_1) + 0,407 (X_2) + 0,05$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Loyalitas Karyawan)

a = constant

b₁,b₂ = Kofisien Regresi

X₁ = Variabel Bebas (Reward)

X₂ = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

e = Standar error

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 9,295 artinya jika variabel reward dan kepuasan kerja sebagai variabel tidak berubah atau konstan, maka kinerja pegawai PT. Elnusa Petrofin IT Makassar tidak mengalami perubahan sebesar 9,295.
2. Nilai koefisien X₁ = 0,179 artinya setiap kenaikan variabel reward akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin IT Makassar berasumsi positif bahwa variabel lain tidak berubah.
3. Nilai koefisien X₂ = 0,407 artinya setiap peningkatan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin IT Makassar positif dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS, berikut adalah hasil dari penelitian pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.

1. Pengaruh *Reward* terhadap loyalitas karyawan

Reward suatu penghargaan atau reward yang dimaksudkan agar seseorang semakin giat dalam upaya untuk meningkatkan atau memaksimalkan perestasi kerja yang dicapai.

Dari hasil penelitian ini yang dilakukan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai t hitung lebih > besar dari t tabel maka dapat dikatakan *reward* berpengaruh positif dan nilai signifikan pun lebih < kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dibutuhkan dan sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.

Penelitian ini juga melihat indikator kuesioner dimana tunjangan kesehatan memiliki nilai paling besar yaitu 4.52 yang artinya keusioner memiliki kontribusi terbesar dari variabel *reward*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella & William A. Areros Sofia A. P. Sambul (2020) yang hasilnya adalah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

2. Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.

Dari hasil penelitian ini yang dilakukan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung lebih > besar dari t tabel maka dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan nilai signifikan pun lebih < kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Mariana dan Hadi irfani (2017) yaitu Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. Hasil ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas perawat di RSUD Padang Pariaman..

3. *Reward* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa constant variabel independent bahwa uji f hitung > dari f tabel yaitu $11,116 > 3,13$ maka hipotesis alternatif yang menjawab bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tetap.

Maka dari hasil uji simultan (F), f hitung lebih > besar dari f tabel maka hipotesis alternatif yang menjawab bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tetap variabel *reward* dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yang berjudul pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar terlihat sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Elnusa Petrofin IT Makassar.
3. *Reward* dan kepuasan kerja berpengaruh positif bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT Elnusa Petrofin IT Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai :

1. Bagi pihak PT Elnusa Petrofin IT Makassar harus terus meningkatkan dan mempertahankan *reward* dan kepuasan kerja agar terus menghasilkan kinerja yang baik karyawan dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, supaya meneliti factor-faktor lain diluar penelitian ini yang mempunyai pengaruh *reward* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agot, K., & Walipah, W. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mata Pelajaran Di Smp Negeri 03 Kepanjen. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Agung, S. S. (2022). Teori Kepuasan Kinerja Sdm. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 41.
- Arlynsky, A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cinemaxx Global Pasifik Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Dian Permatasari, A. A. (2020). Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang) (Doctoral Dissertation, Stie Malangkeucwara).
- Halim, J., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Tuahta Maju Ersada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2).
- Halim, J., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Tuahta Maju Ersada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasoloan, A. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu International Organization For Standardization (Iso 9001: 2008) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 2(2).
- Jaatsiyah, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Di Pt Fatima Utama Magelang) (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Junaidi, R., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

- Mariana, R., & Irfani, H. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Rap (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(2), 193-202.
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2020). Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(4), 297-300.
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3i Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21-45.
- Octaviani, E., Sembiring, C. F., & Tampubolon, E. (2016). Hubungan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian Di Kementrian Koperasi Dan Ukm Jakarta Selatan. *Fundamental Management Journal*, 2(02), 1-15.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Umsu Press.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Setyo, P. E. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Best Autoworks. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(6), 755-764.
- Simanihuruk, D. P., & Amanada, A. T. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru.
- Soetjipto, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Kecamatan Sidayu Kabupaten Gresik.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Journal: Tourism And Hospitality Essentials Journal*, 8(2), 139-146.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41.

Thahrim, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Multiparadigma (Jeamm)*, 2(1).

Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1:

BIODATA

Nama : Muhammad Yusril Mahendra

Tempat, Tanggal Lahir : Biak, 17 Januari 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl.Almarkaz Perm.Bumi Sunu Permai Blok.A26

Telepon : 081242165210

Almat E-mail : Yusrilmahendra41@gmail.com

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Riwayat Pendidikan : 1. SD YPJ Kuala Kencana
2. SMP YPJ Kuala Kencana
3. SMA NEGRI 1 Makassar



Lampiran 2 :

Hasil Kuesioner Penelitian :

Jawaban Kuesioner Reward (X1) :

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL- X1
1	4	5	5	4	5	5	4	32
2	4	3	4	5	4	5	4	29
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	4	5	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	4	4	4	4	4	30
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	4	4	5	4	4	4	30
11	4	5	4	5	5	5	4	32
12	5	4	5	4	5	5	4	32
13	4	5	4	5	5	4	4	31
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	4	34
17	5	5	4	4	3	4	5	30
18	5	4	4	4	4	5	4	30
19	5	5	4	4	4	4	3	29
20	4	4	4	5	5	5	5	32
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	5	5	4	5	5	5	33
23	5	5	5	5	5	5	4	34
24	4	5	5	5	5	5	5	34
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	5	5	5	5	5	5	34
27	5	5	4	5	5	5	5	34
28	4	4	4	5	4	5	5	31
29	4	4	5	4	4	4	4	29
30	3	4	4	5	4	5	4	29
31	5	5	5	4	4	4	3	30
32	5	3	4	3	4	5	5	29
33	5	5	5	4	4	5	4	32
34	5	4	5	4	4	4	4	30
35	5	4	5	4	4	4	3	29
36	4	4	5	4	3	4	4	28

37	5	5	5	4	4	5	4	32
38	4	5	4	5	3	5	5	31
39	4	5	5	4	4	5	3	30
40	4	5	3	3	3	4	5	27
41	4	5	5	3	5	5	5	32
42	4	4	4	4	4	4	5	29
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	3	5	5	3	4	5	4	29
45	4	4	4	5	4	4	5	30
46	4	4	5	4	4	4	5	30
47	3	3	4	4	3	4	4	25
48	4	3	4	4	3	4	5	27
49	4	4	5	3	4	5	5	30
50	4	4	4	4	4	5	5	30
51	5	5	5	3	4	4	5	31
52	4	4	5	3	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	3	4	4	4	5	4	4	28
55	4	5	5	5	5	4	5	33
56	4	5	4	3	4	5	5	30
57	4	5	5	3	4	4	5	30
58	4	4	4	4	5	4	5	30
59	5	4	4	5	4	5	4	31
60	4	4	5	3	5	4	5	30
61	5	3	5	5	4	4	5	31
62	4	4	5	4	4	5	5	31
63	4	4	4	3	4	4	3	26
64	5	4	5	4	5	4	4	31
65	4	3	5	4	5	4	3	28
66	5	5	4	5	5	5	4	33
67	4	4	5	3	5	5	5	31
68	4	4	4	5	4	4	5	30
69	5	5	4	4	5	5	5	33
70	4	4	4	5	4	5	5	31
71	5	5	4	4	4	4	4	30

Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (X2):

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL- X2
1	5	5	5	4	19
2	5	5	5	5	20
3	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	4	4	4	17
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	5	19
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	4	17
16	4	4	4	4	16
17	4	3	5	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	5	5	5	19
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	4	5	19
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	4	3	3	3	13
30	4	4	5	4	17
31	4	4	5	4	17
32	4	5	5	4	18
33	4	4	5	3	16
34	4	5	4	4	17
35	4	4	5	4	17
36	4	4	5	4	17
37	5	4	5	3	17
38	5	4	5	5	19
39	4	4	4	3	15
40	5	4	4	5	18

41	5	5	5	5	20
42	4	5	4	5	18
43	5	5	5	5	20
44	4	4	4	5	17
45	5	4	5	5	19
46	4	5	5	5	19
47	4	4	4	4	16
48	4	5	5	4	18
49	4	4	4	4	16
50	4	5	4	5	18
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	5	4	5	5	19
54	5	3	5	5	18
55	4	4	5	5	18
56	5	4	5	5	19
57	4	5	4	5	18
58	4	5	4	5	18
59	4	5	5	4	18
60	4	5	5	5	19
61	4	5	5	4	18
62	4	5	4	5	18
63	4	4	5	5	18
64	4	5	5	4	18
65	5	5	5	5	20
66	5	4	5	4	18
67	5	4	5	4	18
68	4	5	5	5	19
69	5	5	5	5	20
70	4	4	5	5	18
71	5	4	5	5	19

Jawaban Kuesioner Loyalitas Karyawan (Y) :

No	Y.1	Y.2	.Y3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
1	5	5	4	4	4	22
2	4	5	4	4	4	21
3	5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	5	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	3	3	18
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	5	5	5	24
16	5	4	4	4	4	21
17	4	3	3	5	5	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	5	4	22
21	5	4	4	5	5	23
22	5	5	4	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	4	4	22
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	5	5	25
27	4	5	5	5	4	23
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	5	5	22
31	3	4	4	4	5	20
32	5	5	4	5	5	24
33	5	4	4	4	5	22
34	3	4	4	4	5	20
35	3	3	4	4	5	19
36	3	4	4	4	5	20
37	5	4	4	4	4	21
38	5	5	4	5	4	23
39	3	4	4	4	5	20
40	5	4	5	4	4	22

41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	5	5	4	23
43	5	5	4	5	4	23
44	4	5	5	5	5	24
45	4	5	4	5	4	22
46	5	5	5	5	5	25
47	4	5	4	5	4	22
48	5	4	5	5	4	23
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	4	5	4	23
51	5	4	4	5	5	23
52	5	5	4	5	4	23
53	4	5	5	4	5	23
54	4	5	5	5	5	24
55	4	5	5	5	5	24
56	4	5	4	4	5	22
57	5	4	5	4	5	23
58	4	4	5	4	5	22
59	4	4	5	4	4	21
60	4	5	5	4	5	23
61	4	4	4	4	4	20
62	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	5	4	5	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	4	5	4	22
68	4	4	5	5	3	21
69	4	5	4	5	5	23
70	5	4	4	5	4	22
71	5	5	4	5	4	23

Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.39	4.49	4.21	4.30	4.52	4.41

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	31	43.7	43.7	52.1
	5	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	34	47.9	47.9	49.3
	5	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16.9	16.9	16.9
	4	32	45.1	45.1	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	38	53.5	53.5	62.0
	5	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	47.9	47.9	47.9
	5	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	30	42.3	42.3	50.7
	5	35	49.3	49.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.35	4.37	4.56	4.41

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	64.8	64.8	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	39	54.9	54.9	59.2
	5	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	29	40.8	40.8	42.3
	5	41	57.7	57.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	34	47.9	47.9	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.39	4.35	4.44	4.42

Frequency Table

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.0	7.0	7.0
	4	34	47.9	47.9	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	39	54.9	54.9	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	44	62.0	62.0	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	38	53.5	53.5	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	35	49.3	49.3	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 3 Data Output Spss :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.607	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.677	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.600	5	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.287 [*]	.192	.203	.194
	Sig. (2-tailed)		.015	.109	.090	.105
	N	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.287 [*]	1	.217	.127	.313 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015		.069	.292	.008
	N	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.192	.217	1	-.052	.376 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.109	.069		.664	.001
	N	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.203	.127	-.052	1	.276 [*]
	Sig. (2-tailed)	.090	.292	.664		.020
	N	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.194	.313 ^{**}	.376 ^{**}	.276 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.105	.008	.001	.020	
	N	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.121	.327 ^{**}	.201	.285 [*]	.370 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.314	.005	.093	.016	.002
	N	71	71	71	71	71

X1.7	Pearson Correlation	-.030	.088	-.012	.089	.122
	Sig. (2-tailed)	.801	.464	.919	.461	.309
	N	71	71	71	71	71
REWARD	Pearson Correlation	.505**	.615**	.460**	.541**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71

Correlations

		X1.6	X1.7	REWARD
X1.1	Pearson Correlation	.121	-.030	.505**
	Sig. (2-tailed)	.314	.801	.000
	N	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.327**	.088	.615**
	Sig. (2-tailed)	.005	.464	.000
	N	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.201	-.012	.460**
	Sig. (2-tailed)	.093	.919	.000
	N	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.285*	.089	.541**
	Sig. (2-tailed)	.016	.461	.000
	N	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.370**	.122	.685**
	Sig. (2-tailed)	.002	.309	.000
	N	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	1	.259*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.029	.000
	N	71	71	71
X1.7	Pearson Correlation	.259*	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.029		.000
	N	71	71	71
REWARD	Pearson Correlation	.640**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	71	71	71

*. 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
X2.1	Pearson Correlation	1	.149	.389**	.386**
	Sig. (2-tailed)		.215	.001	.001
	N	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.149	1	.304*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.215		.010	.000
	N	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.389**	.304*	1	.346**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010		.003
	N	71	71	71	71
X2.4	Pearson Correlation	.386**	.479**	.346**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	
	N	71	71	71	71
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	.645**	.698**	.704**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71

Correlations

		KEPUASAN_KERJA
X2.1	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.2	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.3	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.4	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
Y.1	Pearson Correlation	1	.311**	.249*	.360**
	Sig. (2-tailed)		.008	.036	.002
	N	71	71	71	71
Y.2	Pearson Correlation	.311**	1	.263*	.385**
	Sig. (2-tailed)	.008		.027	.001
	N	71	71	71	71
Y.3	Pearson Correlation	.249*	.263*	1	.217
	Sig. (2-tailed)	.036	.027		.069
	N	71	71	71	71
Y.4	Pearson Correlation	.360**	.385**	.217	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.069	
	N	71	71	71	71
Y.5	Pearson Correlation	.024	.143	.215	.183
	Sig. (2-tailed)	.845	.233	.071	.126
	N	71	71	71	71
LOYALITAS_KARYAWAN	Pearson Correlation	.647**	.671**	.606**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71

Correlations

		Y.5	LOYALITAS_KARYAWAN
Y.1	Pearson Correlation	.024	.647**
	Sig. (2-tailed)	.845	.000

	N	71	71
Y.2	Pearson Correlation	.143	.671**
	Sig. (2-tailed)	.233	.000
	N	71	71
Y.3	Pearson Correlation	.215	.606**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000
	N	71	71
Y.4	Pearson Correlation	.183	.681**
	Sig. (2-tailed)	.126	.000
	N	71	71
Y.5	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
LOYALITAS_KARYAWAN	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

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

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.496 ^a	.246	.224	1.522	.246	11.116

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.490	2	25.745	11.116	.000 ^b
	Residual	157.496	68	2.316		
	Total	208.986	70			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, REWARD

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.295	2.782		3.342	.001
	REWARD	.179	.082	.242	2.187	.032
	KEPUASAN_KERJA	.407	.123	.366	3.308	.002

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	REWARD	.354	.256	.230	.906	1.103
	KEPUASAN_KERJA	.440	.372	.348	.906	1.103

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49997871
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.059
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

