

penerbitan surat kabar harian. Agar lebih leluasa untuk mengembangkan usaha mencetak harian Jawa Pos dibuat perseroan tersendiri.

Nama Jawa Pos juga mengalami perubahan desain dari tahun ke tahun, yaitu:

- a. Pada tahun 1949 sampai 1951 bernama *Java Post*.
- b. Pada tahun 1952 sampai 1955 nama itu diganti dengan *Djawa Post*.
- c. Pada tahun 1958 namanya mengalami perubahan sedikit yaitu dengan menghapus huruf "t", sehingga menjadi *Djawa Pos*.
- d. Perubahan terakhir pada tahun 1960 menjadi Jawa Pos sampai sekarang Jawa pos pada akhirnya juga melebarkan sayap keluar dari Jawa Timur terutama ke Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka pemasaran harian Jawa Pos meluas ke Yogyakarta , Magelang, Purwokerto, dan kota-kota lainnya. Hal ini dilakukan karena tuntutan akan informasi terutama dari warga Jawa Timur yang berada di luar wilayah Jawa Timur. Awal November 1997 Jawa Pos berusaha membuat tampilan baru dengan memberi porsi tambahan untuk berita DIY dan Jawa Tengah dipisah lagi menjadi dua halaman untuk Jawa Tengah–Semarang, dan yang satu lagi untuk halaman berita Yogyakarta dan Solo. Alasan pengembangan ini adalah karena kota

tersebut dianggap kota terbesar yang terkenal sebagai kota dagang dan peristiwanya tentu beragam, disamping banyaknya pelanggan yang potensial. Tak lama kemudian, Jawa Pos mengubah lagi tampilannya. Untuk setiap biro pemasaran mendapat kekuasaan mengelola surat kabar yang memuat liputan dari wilayah tersebut. Surat kabar tersebut bernama “Radar” dan nama belakangnya tergantung nama dan wilayah tersebut, misalnya “Radar Semarang”, “Radar Solo”, “Radar Jogja”.

Pada awal milenium Radar Jogja mulai mengubah manajemennya sebab harus menangani semuanya sendiri. Namun untuk Proses cetak surat kabar Radar Jogja dilakukan di Solo. Pada bulan Maret 2000, Radar Jogja merekrut beberapa karyawan yang ditempatkan di bagian redaksi dan administrasi. Ada sekitar 10 orang yang direkrut dan pendidikan mereka rata-rata lulusan diploma. Untuk tenaga kerja jurnalis tidak dituntut harus mengerti seluk beluk jurnalistik, namun diutamakan mempunyai wawasan yang luas dan dapat menulis berita. Setelah diadakan perekrutan, ada beberapa karyawan lama yang dipindah ke divisi lain.

Dengan perubahan ini, pola kerjanya lebih terlihat rapi. Mulai saat ini ada pencatatan nama-nama jurnalis dan karya-karya mereka dimuat, serta diterapkannya jadwal kerja terperinci.

Sejak tanggal 22 Agustus 2002, SKH Radar Jogja yang diberi hak otonomi dari kantor pusat Jawa Pos melakukan inovasi baru dengan halaman baru yang bernama “Jogja Metropolis” yang memuat berita-berita lokal untuk wilayah Jogjakarta dan sekitarnya. Koran yang beredar di wilayah Jogjakarta dan sekitarnya ini mulai memperkenalkan berita-berita nasional dan internasional ada di halaman 1 sampai halaman 21. Seluruh proses pembuatan berita ini menjadi tanggung jawab Jawa Pos pusat dengan nama kop “Radar Jogja” bukan lagi dengan nama “Jawa Pos” karena untuk memasyarakatkan Radar Jogja di wilayah Jogjakarta dan sekitarnya, sedangkan untuk halaman “Jogja Metropolis” menjadi tanggung jawab manajemen “Radar Jogja” yang berisi berita Jogjakarta dan sekitarnya.

Liputan RADAR JOGJA tidak hanya membuat berita-berita dari Yogyakarta, namun juga dari Magelang, Purworejo dan Temanggung. Peraturan untuk wartawan daerah, liputan mereka harus sampai ke meja redaksi pukul 19.30. Sementara aturan untuk wartawan yang meliput di dalam kota, mereka harus mengetik pukul 14.00 yang kemudian diteruskan dengan rapat redaksi pukul 14.30.

B. Kantor Radar Jogja

Surat kabar harian Radar Jogja yang beralamatkan di jalan Kaliurang km 5 CT III no 5 ini sebelumnya menempati gedung sewaan di jalan Abu Bakar Ali No 8 Yogyakarta. Tempat ini merupakan alamat

pertama kali Jawa Pos. Kemudian pada tahun 1993 harian ini pindah ke jalan Malioboro no 183. Ditempat ini sebenarnya cukup strategis dan mudah dijangkau. Namun kelemahannya tidak ada tempat parkir yang luas, sehingga baru satu tahun, harian ini pindah lagi ke jalan Tentara Rakyat Mataram no 35 Yogyakarta.

Bulan November 1994 biro pemasaran Jawa Pos pindah ke jalan Kaliurang km 5 CT III no 5 Yogyakarta, yang sebelumnya merupakan kantor perwakilan Biro Majalah Tempo dan bagian bawah digunakan sebagai biro pemasaran dan redaksi Radar Jogja. Pada bulan Mei 2000 diadakan renovasi untuk memberikan ruangan redaksi tersendiri per divisi.

C. Proses Produksi

Proses Produksi dimulai dari tahap memasukkan berita dan gambar yang diperlukan dengan *deadline* pengiriman pukul 21.30 WIB. Di redaksi Yogyakarta, para reporter menyelesaikan naskah berita paling lambat pukul 16.00 WIB dan redaktur menyelesaikan naskah berita paling lambat pukul 16.00 WIB dan redaktur menyelesaikan *editing* pukul 19.00 WIB. Sedangkan untuk *layout* dapat diselesaikan pukul 21.00 WIB. Berikut daftar *deadline* untuk isian:

TABEL 3.1
DAFTAR DEADLINE

HALAMAN	ISIAN	DEADLINE
I	Utama Kota	20.30 WIB
II	Radarsleman	19.00 WIB
III	Liputan Khusus	18.30 WIB
IV	Radarsbisnis	19.30 WIB
V	Iklan Keris	17.00 WIB
VI	Radarsbantul dan Kulonprogo	19.00 WIB
VII	Radarsjateng	19.00 WIB
VIII	Radarsport	19.30 WIB

Sumber: RADAR JOGJA, 2003

Setelah berbagai naskah masuk, maka dilakukan penyusunan huruf dan gambar dengan menggunakan perangkat komputer. Kemudian hasilnya dikoreksi lagi untuk melihat apakah ada kesalahan dalam penyusunan tersebut. Setelah selesai tahap ini maka hasil penyusunan tersebut segera dikirim ke Surabaya melalui modem JPNN (*Jawa Pos News Network*) dengan nama *file* Yogyakarta. Setelah diproses di Surabaya selanjutnya dikirim dengan sistem cetak jarak jauh ke Solo, dimana hasilnya dapat dinikmati di Yogyakarta sekitar pukul 04.30 pagi.

D. Komposisi Berita

Radars Jogja berusaha tampil beda dengan surat kabar lainnya. Strategi yang dilakukan adalah dengan menyajikan komposisi semenarik mungkin untuk menjangkau lebih banyak pembaca. Isian halaman "Jogja Metropolis" yang merupakan tanggung jawab dari SKH Radars Jogja adalah sebagai berikut:

1. Halaman 1: **Jogja Metropolis/Utama Kota**

Halaman ini memuat berita utama kota yang bersifat aktual dan menarik perhatian umum.

2. Halaman 2: **Radarsleman**

Halaman ini menyajikan berita daerah atau kota sekitar Jogjakarta dan Sleman.

3. Halaman 3: **Liputan Khusus**

Halaman ini memuat secara mendalam masalah-masalah yang disajikan secara khusus, seperti pendidikan, teknologi, hiburan, budaya, maupun dunia wanita. Di mana sajian ini dikemas secara menarik yang ditampilkan setiap harinya dengan tema yang berbeda.

4. Halaman 4: **Radarsleman-Kulonprogo**

Halaman ini memuat berita daerah Bantul dan Kulonprogo secara mendalam.

5. Halaman 5: **Iklan Keris**

Halaman ini digunakan untuk memuat iklan baris maupun iklan kolom.

6. Halaman 6: **Radarsleman**

Halaman ini memuat berita ekonomi terutama ekonomi kota Jogjakarta.

7. Halaman 7: **Radarsleman**

Halaman ini memuat berita yang ada di wilayah Jawa Tengah dan Solo.

8. Halaman 8: **Radarsleman**

Halaman ini memuat berita-berita olah raga.

E. Profil Pembaca Radar Jogja

a. Jenis Kelamin

Pria: 65%

Wanita: 35%

b. Usia

15-20 tahun: 5%

21-30 tahun: 38%

31-40 tahun: 22%

40 tahun ke atas: 35%

c. Pendidikan

SD: 4%

SLTP: 8%

SLTA: 32%

PT/Pasca Sarjana: 56%

d. Pekerjaan

Pelajar/Mahasiswa: 12%

Pegawai Negeri: 22%

Pegawai Swasta: 43%

Pengusaha: 18%

Lain-lain: 5%

e. Pengeluaran rata-rata perbulan

Rp.300.000-Rp.500.000: 23%

Rp.500.000-Rp.1.000.000 : 16%

Rp.1.000.000-Rp.1.500.000 : 20%

Rp.1.500.000-Rp2.000.000 : 14%

Rp.2.000.000 ke atas : 5%

Sumber: Radar Jogja 2003

F. Kebijakan Ketenagakerjaan

1. Seleksi dan penempatan pegawai

Langkah-langkah yang ditempuh oleh Radar Jogja dalam menerima calon karyawan dilakukandengan dua cara:

- a. Menerima pengajuan calon dari kenalan karyawan sendiri. Cara ini dilakukan jika jumlah karyawan yang dibutuhkan sedikit dan kebutuhan mendesak.
- b. Melakukan pengumuman tertulis dan dipublikasikan melalui media massa. Hal ini dilakukan jika jumlah karyawan yang dibutuhkan banyak dan sumber intern (kenalan karyawan) tidak dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Adapun prosedur yang dilakukan dalam melakukan perekrutan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Calon karyawan mengajukan surat lamaran secara tertulis, lengkap dengan surat keterangan lain seperti: surat keterangan lulus, pendidikan, umur, referensi dari atasan terakhir bagi karyawan yang pernah bekerja, surat keterangan kelakuan baik dan surat keterangan lain yang diperlukan.

- b. Melakukan test tertulis bagi karyawan yang memenuhi persyaratan administrasi.
- c. Test wawancara bagi karyawan yang telah lulus tes tertulis. Calon karyawan biasanya diwawancarai oleh redaktur pelaksana, pemimpin redaksi, general manager.
- d. Pemanggilan calon karyawan yang diterima. Untuk calon karyawan yang diterima diwajibkan melakukan penandatanganan perjanjian kerja yang diberlakukan bagi karyawan yang bersangkutan, besamya gaji yang akan diterima, pernyataan tentang kesediaan calon karyawan menerima dan mematuhi ketentuan-ketentuan sebagai karyawan Radar jogja.

2. Promosi

Promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan didasarkan atas penilaian yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala. Promosi hanya dimungkinkan apabila memang terdapat suatu jabatan yang kosong karena ada karyawan yang dinaikkan jabatannya, dipindahkan atau diberhentikan. Karyawan yang dipromosikan akan diberi gaji dan kompensasi yang sesuai dengan jabatan barunya dan lama masa kerja pada perusahaan.

3. Status dan Penggolongan Karyawan

Seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan berstatus sebagai karyawan tetap, kecuali mereka yang masih dalam tahap percobaan. Status sebagai karyawan percobaan diganti menjadi karyawan tetap

setelah karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan masa percobaan selama tiga bulan dan karyawan yang bersangkutan dianggap baik.

4. Kompensasi

Untuk menunjang semangat dan kegiatan kerja karyawan, maka pihak perusahaan memberikan berbagai jenis balas jasa kepada karyawan yaitu berupa gaji dan berbagai jenis tunjangan lainnya. Gaji untuk karyawan ditetapkan oleh general manager dengan mempertimbangkan kedudukan, jabatan, prestasi kerja dan masa kerja masing-masing karyawan. Gaji yang diterima oleh karyawan pada umumnya telah diperhitungkan dengan potongan-potongan sebagai berikut:

- a) Potongan pajak.
- b) Potongan lain yang diijinkan.

Untuk komposisi gaji karyawan terdiri dari:

- a) Gaji pokok.
- b) Uang makan.
- c) Uang transportasi.
- d) Uang tunjangan bagi yang sudah berkeluarga.

Disamping gaji, tunjangan hari raya diberikan sebesar satu bulan gaji dan diberikan bagi karyawan yang telah bekerja selama satu tahun di perusahaan. Khusus untuk wartawan, mereka menerima tunjangan tulisan yang diberikan pada pertengahan bulan, yang besarnya bervariasi sesuai dengan point tulisan yang mereka produksi setiap

bulannya. Sedangkan bagian iklan menerima *fee* atau komisi sesuai dengan iklan yang mereka peroleh dengan sistem prosentase. Selain itu dalam setiap pergantian tahun buku perusahaan, karyawan akan mendapatkan *tentium* (keuntungan perusahaan), yang dibagi berdasarkan masa kerja dan prestasi karyawan.

G. Visi dan Misi Organisasi

Visi perusahaan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pemberitaan informasi masyarakat. Sedangkan misi perusahaan adalah memberikan informasi bagi masyarakat dengan jelas dan benar agar masyarakat bisa tetap mengetahui perkembangan yang ada disekitarnya.

BAB IV

ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dengan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja serta untuk mengetahui variabel dalam faktor kepuasan kerja yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja. Untuk menganalisis hal tersebut digunakan angket dengan jumlah keseluruhan responden 35 orang yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan di SKH Radar Jogja baik di bagian redaksi maupun iklan, kecuali seorang general manager, dan seorang pemimpin redaksi. Jawaban dari angket kemudian ditabulasikan ke dalam masing-masing kelompok untuk dianalisis. Analisis data yang digunakan dibagi menjadi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

A. Analisis Deskriptif Demografi

1. Usia Responden

Adanya suatu keyakinan bahwa loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja juga dipengaruhi oleh usia seseorang. Pekerjaan dengan persyaratan kerja yang berat, tidak cukup ekstrem untuk kemerosotan ketampilan jasmani apapun yang disebabkan oleh usia.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 24 tahun	12	34,29 %
25 – 29 tahun	19	54,29%
≥ 30 tahun	4	11,42%
Jumlah	35	100 %

Sumber : data primer 2003

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa rata-rata usia responden masih tergolong muda, yaitu usia 20 – 24 tahun sebanyak 12 orang (34,29%). Responden yang berusia 25 – 29 tahun sebanyak 19 orang (54,29%), serta usia di atas 30 orang ada 4 orang (11,42%). Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini semua responden berusia produktif yaitu antara usia 20 – 35 tahun. Karena pada usia ini responden mampu bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Jenis Kelamin

Menurut studi psikologi telah dijumpai bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, dan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan sukses. Andaikata benar perubahan yang bermakna yang berlangsung 25 tahun terakhir dalam kadar partisipasi wanita yang meningkat dalam angkatan kerja dan memikirkan kembali peran pria dan wanita.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	29	82,86%
Wanita	6	17,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2003

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria sebanyak 29 orang (82,86%), sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (17,14%). Dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang mendominasi responden adalah pria, hal ini dikarenakan pada perusahaan ini membutuhkan karyawan yang mempunyai fisik yang lebih kuat dan semangat kerja yang tinggi.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas seseorang dalam kaitannya terhadap kepuasan kerja, karena seseorang tidak dapat lepas dari daya berpikirnya, sehingga dalam bekerja dapat dengan cepat memahami dan mengerti setiap instruksi yang diberikan.

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMU/SMK	12	34,29 %
Sarjana Muda	10	28,57%
Sarjana	13	37,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2003

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMU/SMK sebanyak 12 orang (34,29%). Dari wawancara terungkap ada 4 responden yang masih melanjutkan kuliah. Responden berpendidikan Sarjana Muda sebanyak 10 orang (28,57), serta berpendidikan sarjana sebanyak 13 orang (37,14%). Hal ini mengingat bahwa pekerjaan di perusahaan ini membutuhkan suatu pemikiran yang cakap dan cekatan, oleh karena itu sebagian besar dari responden berpendidikan sarjana agar dapat menghasilkan produk yang maksimal yaitu berita yang berkualitas.

4. Status Perkawinan

Perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat, sehingga dapat membuat pekerjaan yang *steady* lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinan adalah karyawan yang menikah, selain itu karyawan yang sudah menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan

sekerjanya yang masih lajang, yang pada akhirnya berpengaruh pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase (%)
Nikah	15	42,86 %
Belum Menikah	20	57,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2003

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang menikah sebanyak 15 orang (42,86%), sedang sisanya yang tidak menikah sebanyak 20 orang (57,14%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang tidak menikah lebih banyak, responden belum mempunyai tanggung jawab yang besar yaitu keluarga, sehingga mereka bisa bekerja secara maksimal dan bisa mencapai kepuasan kerja.

5. Masa Kerja

Masa kerja seseorang merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini dikaitkan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
> 2 tahun	15	42,86%
1 –2 tahun	12	34,29%
Kurang 1 tahun	8	22,85%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2003

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 15 orang (42,86%), 1-2 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (22,85%). Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di atas 2 tahun paling banyak, dan adanya responden yang mengalami pindah kerja atau alih profesi disebabkan alasan ingin mengembangkan diri atau dengan alasan gaji.

B. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X)

Dalam penelitian ini disebarkan angket kepada karyawan untuk diminta pendapat atau tanggapan mengenai faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kondisi kerja yang secara mental menantang (X1), ganjaran yang pantas (X2), kondisi kerja yang mendukung (X3), rekan sekerja yang mendukung (X4) dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan(X5). Cara penilaian dengan menghitung skor dengan 2 kategori jawaban yang diperoleh yaitu favorabel dan unfavorabel.

Untuk kategori jawaban favorabel skor yang diberikan yaitu:

Apabila jawaban “sangat setuju” memperoleh skor 4

Apabila jawaban “setuju” memperoleh skor 3

Apabila jawaban “tidak setuju” memperoleh skor 2

Apabila jawaban “sangat tidak setuju” memperoleh skor 1

Untuk kategori jawaban unfavorabel skor yang diberikan yaitu:

Apabila jawaban “sangat setuju” memperoleh skor 1

Apabila jawaban “setuju” memperoleh skor 2

Apabila jawaban “tidak setuju” memperoleh skor 3

Apabila jawaban “sangat tidak setuju” memperoleh skor 4

1. Variabel Faktor Kerja yang Secara Mental Menantang (X1)

Tabel 4.6
Sikap Responden Terhadap Pernyataan
Variabel Faktor Kerja yang Secara Mental Menantang

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Merasa senang apabila pekerjaan yang diberikan semakin sulit.	4 (11,4%)	26 (74,3%)	5 (14,3%)	-
2. Dalam bekerja selalu ingin mengerjakan pekerjaan lain yang karyawan lain tidak bisa mengerjakannya.	2 (5,7%)	26 (74,3%)	7 (20%)	-
3. Dalam bekerja ingin bekerja dengan pemikiran dan ide diri sendiri tanpa adanya campur tangan dari teman atau atasan.	3 (8,6%)	22 (62,9%)	9 (25,7%)	1 (2,9%)
4. Pekerjaan saya sering membuat saya bosan.	1 (2,9%)	8 (22,9%)	23 (65,7%)	3 (8,6%)

Sumber : data primer tahun 2003

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

a). Pernyataan no 1 :

“ Saya merasa senang apabila pekerjaan yang diberikan semakin sulit.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (74,3%), tidak setuju 5 orang (14,3%), sangat setuju 4 orang (11,4%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

b). Pernyataan 2 :

“ Dalam bekerja saya selalu ingin mengerjakan pekerjaan lain yang karyawan lain tidak bisa mengerjakannya. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (74,3%), tidak setuju 7 orang (20%), sangat setuju 2 orang (5,7%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

c). Pernyataan no 3 :

“Di dalam saya bekerja saya ingin bekerja dengan pemikiran dan ide saya sendiri tanpa adanya campur tangan dari teman atau atasan.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 22

orang (62,9%), tidak setuju 9 orang (25,7%), sangat setuju 3 orang (8,6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

d). Pernyataan no 4 :

“Pekerjaan saya sering membuat saya bosan.”

Ini merupakan pernyataan unfavorabel. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang(65,7%), setuju 8 orang (22,9%), sangat tidak setuju 3 orang (8,6%) dan sangat setuju 1 orang (2,9%).

2. Variabel Faktor Ganjaran yang Pantas (X2)

Tabel 4.7
Sikap Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Faktor Ganjaran yang Pantas

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Besarnya upah dalam bekerja mempengaruhi untuk tetap bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini.	6 (17,1%)	22 (62,9%)	6 (17,1%)	1 (2,9%)
2. Dalam bekerja selama satu tahun saya berhak mendapatkan cuti tahunan dari perusahaan tempat saya bekerja	4 (11,4%)	23 (65,7%)	7 (20%)	1 (2,9%)
3. menurut saya perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan dalam memberikan tunjangan-tunjangan yang adil dan layak.	3 (8,6%)	27 (77,1%)	4 (11,4%)	1 (2,9%)
4. Saya puas dengan kebijakan perusahaan di dalam memberikan kenaikan status (promosi).	2 (5,7%)	24 (68,6%)	9 (25,7%)	-
5. Merasa bahwa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3 (8,6%)	24 (68,6%)	8 (22,9%)	-

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a). Pernyataan no 1 :

“ Besarnya upah yang saya dapat dalam bekerja mempengaruhi saya untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (62,9%), tidak setuju 6 orang (17,1%), sangat setuju 6 orang (17,1%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

b) Pernyataan no 2

“Dalam bekerja selama satu tahun saya berhak mendapatkan cuti tahunan dari perusahaan tempat saya bekerja.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%), sangat setuju 4 orang (11,4%), tidak setuju sebanyak 7 orang (20%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

c). Pernyataan no 3

“Menurut saya perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan dalam memberikan tunjangan-tunjangan yang adil dan layak.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (77,1%), tidak setuju 4 orang (11,4%), sangat setuju 3 orang (8,6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

d). Pernyataan no 4

“Saya puas dengan kebijakan perusahaan di dalam memberikan kenaikan status (promosi).”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%), tidak setuju 9 orang (25,7%) , sangat setuju 2 orang (5,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

e). Pernyataan no 5

“Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (68,6%), tidak setuju 8 orang (22,9%), sangat setuju 3 orang (8,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3. Variabel Faktor Kondisi Kerja yang Mendukung (X3)

Tabel 4.8
Sikap Responden
Terhadap Variabel Faktor Kondisi Kerja yang Mendukung

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Ruang tempat saya bekerja bersih dan nyaman.	2 (5,7%)	30 (85,7%)	1 (2,9%)	2 (5,7%)
2. Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup memadai.	2 (5,7%)	29 (82,9%)	4 (11,4%)	-
3. Menurut saya tata ruang kerja karyawan cukup menyenangkan.	3 (8,6%)	24 (68,6%)	6 (17,1%)	2 (5,7%)
4. Penerangan di tempat saya bekerja sudah cukup baik.	4 (11,4%)	27 (77,1%)	3 (8,6%)	1 (2,9%)
5. Saya merasa tenang dan tentram dengan suasana kerja saat ini.	1 (2,9%)	28 (80%)	6 (17,1%)	-
6. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini cukup aman dikerjakan secara fisik.	-	30 (85,7%)	5 (14,3%)	-
7. Saya merasa senang dengan keadaan lingkungan kerja (ventilasi, suara, suhu dan ruang gerak) saya saat ini.	2 (5,7%)	28 (80%)	5 (14,3%)	-

Sumber data primer tahun 2003

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a) Pernyataan no 1

“Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (85,7%), sangat setuju 2 orang (5,7%) , sangat tidak setuju 2 orang (5,7%) dan tidak setuju 1 orang (2,9%).

b). Pernyataan no 2

“ Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup memadai.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (82,9%), tidak setuju 4 orang (11,4%) , sangat setuju 2 orang (5,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

c) Pernyataan no 3

“Menurut saya tata ruang kerja karyawan cukup menyenangkan.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 24 orang (68,6%), tidak setuju 6 orang(17,1%), sangat setuju 3 orang (8,6%), sangat tidak setuju 2 orang (5,7%).

d) Pernyataan no 4

“Penerangan di tempat saya bekerja sudah cukup baik.”

Ini merupakan pernyataan favorable. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 27 orang

(77,1%), sangat setuju 4 orang (11,4%), tidak setuju 3 orang (8,6%), sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

e). Pernyataan no 5

“ Saya merasa tenang dan tentram dengan suasana kerja saat ini.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 28 orang (80%), tidak setuju 6 orang (17,1%), sangat setuju 1 orang (2,9%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

f). Pernyataan no 6

“Pekerjaan yang saya lakukan saat ini cukup aman dikerjakan secara fisik.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (85,7%), tidak setuju 5 orang (14,3%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju.

e) Pernyataan no 7

“Saya merasa senang dengan keadaan lingkungan kerja (ventilasi, suara, suhu, ruang gerak) saya saat ini. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 28 orang (80%), tidak setuju 5 orang (14,3%), sangat setuju 2 orang (5,7%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Variabel Faktor Rekan Sekerja yang Mendukung (X4)

Tabel 4.9
Sikap Responden
Terhadap Variabel Faktor Rekan Sekerja yang Mendukung

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Hubungan yang cocok dengan teman kerja dan atasan saya sangat mempengaruhi saya dalam bekerja.	6 (17,1%)	29 (82,9%)	-	-
2. Atasan saya bersedia mendengarkan dan akan menanggapi keluhan-keluhan saya.	5 (14,3%)	25 (71,4%)	4 (11,4%)	1 (2,9%)
3. Saya merasa atasan saya bersikap adil dan bijaksana terhadap karyawannya.	2 (5,7%)	29 (82,9%)	4 (11,4%)	-
4. Rekan sekerja atau atasan saya sering memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja.	4 (11,4%)	26 (74,3%)	5 (14,3%)	-
5. Saya merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja saya.	5 (14,3%)	26 (74,3%)	4 (11,4%)	-

Sumber data primer tahun 2003

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a). Pernyataan no 1

“Hubungan yang cocok dengan teman kerja dan atasan saya sangat mempengaruhi saya dalam bekerja. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 29 orang (82,9%), sangat setuju 6 orang (17,1%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

b). Pernyataan no 2

“Atasan saya bersedia mendengarkan dan akan menanggapi keluhan-keluhan saya. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 25 orang (71,4%), sangat setuju 5 orang (14,3%), dan tidak setuju 4 orang (11,4%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

c). Pernyataan no 3

“Saya merasa atasan saya bersikap adil dan bijaksana terhadap karyawannya.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 29 orang (82,9%), tidak setuju 4 orang (11,4%), sangat setuju 2 orang (5,7%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

d). Pernyataan no 4

“Rekan sekerja atau atasan saya sering memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 26 orang (74,3%), tidak setuju 5 orang (14,3%), dan sangat setuju 4 orang (11,4%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

e). Pernyataan no 5

“Saya merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja saya. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 26 orang (74,3%), sangat setuju 5 orang (14,3%), tidak setuju 4 orang (11,4%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Variabel Faktor Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan (X5)

Tabel 4.10
Sikap Responden
Terhadap Variabel Faktor Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki.	3 (8,6%)	29 (82,9%)	3 (8,6%)	-
2. Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan saya.	2 (5,7%)	29 (82,9%)	4 (11,4%)	-
3. Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.	3 (8,6%)	28 (80%)	4 (11,4%)	-
4. Saya sering melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan saya.	-	11 (31,4%)	23 (65,7%)	1 (2,9%)

Sumber data primer tahun 2003

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a). Pernyataan no 1

“Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 29 orang (82,9 %), sangat setuju 3 orang (8,6%), tidak setuju 3 orang (8,6%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

b.). Pernyataan no 2

“Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan saya. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 29 orang (82,9%), tidak setuju 4 orang (11,4%), sangat setuju 2 orang (5,7%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

c). Pernyataan no 3

“Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 28 orang (80%), tidak setuju 4 orang (11,4%), sangat setuju 3 orang (8,6%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

d). Pernyataan no 4

“Saya sering melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan saya.”

Ini merupakan pernyataan unfavorabel. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab tidak setuju 23 orang (65,7%), setuju 11 orang (31,4%), sangat tidak setuju 1 orang (2,9%), dan tidak ada yang menjawab sangat setuju.

C. Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan Untuk Tetap Bekerja pada SKH Radar Jogja (Y)

Tabel 4.11
Sikap Responden
Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
1. Apabila ada kesempatan bekerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan saya saat ini di perusahaan lain, saya akan pindah ke perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik tersebut.	5 (14,3%)	11 (31,4%)	19 (54,3%)	-
2. Saya menginginkan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.	2 (5,7%)	19 (54,3%)	13 (37,1%)	1 (2,9%)
3. Saya akan selalu berusaha untuk hadir di kantor pada saat jam kantor.	5 (14,3%)	27 (77,1%)	3 (8,6%)	-
4. Saya akan selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja.	9 (25,7%)	25 (71,4%)	1 (2,9%)	-
5. Saya akan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk kesuksesan SKH Radar Jogja.	8 (22,9%)	27 (77,1%)	-	-
6. Saya percaya masa depan saya terjamin jika saya tetap bekerja di SKH Radar Jogja.	4 (11,4%)	22 (62,9%)	7 (20%)	2 (5,7%)
7. Saya cepat merasa bosan jika telah bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.	4 (11,4%)	17 (48,6%)	13 (37,1%)	1 (2,9%)
8. Saya tidak suka terikat dengan satu perusahaan saja dalam karir kerja saya.	1 (2,9%)	24 (68,6%)	9 (25,7%)	1 (2,9%)
9. Saya mengetahui seluk beluk bisnis surat kabar dan pelanggan(klien iklan, pembaca) SKH Radar Jogja dengan baik.	1 (2,9%)	28 (80%)	5 (14,3%)	1 (2,9%)
10. Saya mempromosikan SKH Radar Jogja baik dari segi produk, pelayanan dan tempat kerja yang ideal.	5 (14,3%)	27 (77,1%)	1 (2,9%)	2 (5,7%)

Sumber data primer tahun 2003

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

a). Pernyataan no 1

“Apabila ada kesempatan bekerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan saya saat ini di perusahaan lain, saya akan pinadah ke perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik tersebut. “

Ini merupakan pernyataan unfavorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab tidak setuju 19 orang (54,3%), setuju 11 orang (31,4%), sangat setuju 5 orang (14,3%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

b) Pernyataan no 2

“Saya menginginkan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 19 orang (54,3%), tidak setuju 13 orang (37,1%), sangat setuju 2 orang (5,7%), dan sangat tidak setuju 1 orang.

c). Pernyataan no 3

“Saya akan selalu berusaha untuk hadir di kantor pada saat jam kantor. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 27 orang (77,1%), sangat setuju 5 orang (14,3%), tidak setuju 3 orang (8,6%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

d). Pernyataan no 4

“Saya akan selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 25 orang (71,4%), sangat setuju 9 orang (25,7%), tidak setuju 1 orang (2,9%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

e). Pernyataan no 5

“Saya akan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk kesuksesan SKH Radar Jogja. “

Ini merupakan pernyataan yang favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 27 orang (77,1%), sangat setuju 8 orang (22,9%), dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

f). Pernyataan no 6

“Saya percaya masa depan saya terjamin jika saya tetap bekerja di SKH Radar Jogja. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 22 orang (62,9%), tidak setuju 7 orang (20%), sangat setuju 4 orang (11,4%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

g). Pernyataan no 7

“Saya cepat merasa bosan jika telah bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. “

Ini merupakan pernyataan unfavorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 17 orang (48,6%), tidak setuju 13 orang (37,1%), sangat setuju 4 orang (11,4%), sangat tidak setuju 1 orang (2,9%).

h) Pernyataan no 8

“Saya tidak suka terikat dengan satu perusahaan saja dalam karir kerja saya. “

Ini merupakan pernyataan unfavorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 24 orang (68,6%), tidak setuju 9 orang (25,7%), sangat tidak setuju 1 orang (2,9%) dan sangat setuju 1 orang (2,9%).

i). Pernyataan no 9

“Saya mengetahui seluk beluk bisnis surat kabar dan pelanggan(klien iklan, pembaca) SKH Radar Jogja dengan baik.”

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 28 orang (80%), tidak setuju 5 orang (14,3%), sangat tidak setuju 1 orang (2,9%) dan sangat setuju 1 orang (2,9%).

j). Pernyataan no 10

“Saya mempromosikan SKH Radar Jogja baik dari segi produk, pelayanan dan tempat kerja yang ideal. “

Ini merupakan pernyataan favorabel. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab setuju 27 orang (77,1%), sangat setuju 5 orang (14,3%), sangat tidak setuju 2 orang (5,7%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%).

D. Analisis Kuantitatif

1. Uji Hipotesis Pertama

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) yaitu faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang secara mental menantang (X1), ganjaran yang pantas (X2), kondisi kerja yang mendukung (X3), rekan sekerja yang

mendukung (X4), serta Kesesuaian pribadi dan lingkungan (X5) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

Apabila $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sebagai hipotesis.

Dari hasil perhitungan diketahui $F_{hit} = 27,286$ (lihat lampiran hal.152) dan $F_{tab} = 2,545$ dengan taraf signifikan 5%. Ini berarti bahwa $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama terbukti**

Dan untuk persamaan regresinya sebagai berikut (lihat lampiran hal.153):

$$Y = - 0,309 + 0, 227 X1 + 0,343 X2 + 0,275 X3 + 0,204 X4 + 0,0128 X5$$

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap variabel Y ditunjukkan oleh R^2 dari variabel X yaitu 0,825 (lihat lampiran hal.152), artinya bahwa seluruh variabel (X1, X2, X3, X4, X5) faktor kepuasan kerja yang digunakan dalam perhitungan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja sebesar 82,5%, sedangkan variabel bebas lainnya tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mempunyai kontribusi lain sebesar 17,5%.

2. Uji Hipotesis Kedua

a. Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel ganjaran yang pantas (X2) menjadi faktor kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y) akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara antara t_{hit} dengan t_{tab} pada taraf signifikan 5%. Maksud menggunakan taraf signifikan 5%, yaitu di sini derajat kesalahan sebesar 5%, sehingga kebenarannya 95%. Semakin kecil probalitasnya berarti semakin signifikan.

Tabel 4.12
Hasil uji t pada taraf signifikan 5 %

Variabel Bebas	Koef	t_{hit}	t_{tab}	Probabilitas	Keterangan
Kerja yang secara mental menantang (X1)	0,227	2,532	2,045	0,017 < 0,05	Signifikan
Ganjaran yang pantas (X2)	0,343	4,107	2,045	0,000 < 0,05	Signifikan
Kondisi kerja yang mendukung (X3)	0,275	3,078	2,045	0,005 < 0,05	Signifikan
Rekan sekerja yang mendukung (X4)	0,204	3,302	2,045	0,003 < 0,05	Signifikan
Kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5)	0,0128	0,713	2,045	0,481 > 0,05	Tidak signifikan

Sumber: lampiran hal.153 dan hal.154

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa variabel ganjaran yang pantas (X2) mempunyai t_{hit} yang lebih besar dari t_{tab} hal ini berarti bahwa pada variabel ganjaran yang pantas (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel ganjaran yang pantas merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja terbukti, jadi **hipotesis kedua terbukti**.

Untuk membuktikan variabel faktor kepuasan kerja mana yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja akan dapat dilihat melalui tabel korelasi parsial di bawah ini :

Tabel 4.13
Analisis Korelasi parsial

Variabel Bebas	Korelasi parsial
Kerja yang secara mental menantang (X1)	0,426
Ganjaran yang pantas (X2)	0,606
Kondisi kerja yang mendukung (X3)	0,496
Rekan sekerja yang mendukung (X4)	0,523
Kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5)	0,131

Sumber: lampiran hal 154

Dari tabel 4.11 terbukti bahwa ganjaran yang pantas (X2) mempunyai korelasi parsial yang paling besar yaitu 0,606. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ganjaran yang pantas (X2) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ganjaran yang pantas merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja adalah terbukti. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti.

Selanjutnya akan diuraikan hasil analisis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a). Pengaruh variabel kerja yang secara mental menantang (X1) terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi kerja yang secara mental menantang (X1) adalah sebesar 0,227 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan kerja yang secara mental menantang (X1) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel kerja yang secara mental menantang sebesar 2,532 dengan probabilitas 0,017. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel faktor kerja yang secara mental menantang (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab $t_{lab}(2,045)$ lebih kecil dari $t_{hit}(2,532)$ dengan probabilitas 0,017. Besarnya kontribusi variabel kerja yang secara mental menantang terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja sebesar 0,426 atau 42,6 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kepuasan kerja pada variabel kerja yang secara mental menantang seperti pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan pekerjaan yang mereka anggap tidak mudah tetapi mereka memiliki kemampuan yang jika digunakan secara maksimal dapat melakukan pekerjaan tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

- b). Pengaruh variabel ganjaran yang pantas (X_2) terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y).

Koefisien regresi ganjaran yang pantas (X_2) adalah sebesar 0,227 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan kepuasan kerja variabel ganjaran yang pantas (X_2) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel ganjaran yang pantas (X_2) sebesar 4,107 dengan probabilitas 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel ganjaran yang pantas (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} (2,045) lebih kecil dari t_{hit} (4,107) dengan probabilitas 0,000. Besarnya kontribusi variabel ganjaran yang pantas terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja sebesar 0,606 atau 60,6% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kepuasan kerja pada variabel ganjaran yang pantas seperti sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan karyawan sebagai adil, layak dan segaris dengan pengharapan mereka memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

- c). Pengaruh variabel kondisi kerja yang mendukung (X3) terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi kondisi kerja yang mendukung (X3) adalah sebesar 0,275 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan kepuasan kerja variabel kondisi kerja yang mendukung (X3) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel kondisi kerja yang mendukung sebesar 3,078 dengan probabilitas 0,005. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kondisi kerja yang mendukung (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} (2,045) lebih kecil dari t_{hit} (3,078) dengan probabilitas 0,005. Besarnya kontribusi variabel kondisi kerja yang mendukung terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja sebesar 0,496 atau 49,6% dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa kepuasan kerja variabel kondisi kerja yang mendukung seperti keadaan ruang kerja yang rapi, penerangan yang baik, serta temperatur, cahaya, ventilasi, kelengkapan peralatan dan pelidung kerja mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

- d). Pengaruh variabel rekan sekerja yang mendukung (X4) terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi rekan sekerja yang mendukung (X4) adalah sebesar 0,204 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan kepuasan kerja variabel rekan sekerja yang mendukung (X4) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel rekan sekerja yang mendukung (X4) sebesar 3,302 dengan probabilitas 0,003. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel rekan sekerja yang mendukung (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} (2,045) lebih kecil dari t_{hit} (3,302) dengan probabilitas 0,003. Besarnya kontribusi variabel rekan sekerja yang mendukung terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja sebesar 0,523 atau 52,3 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa pengaruh kepuasan kerja pada variabel rekan sekerja yang mendukung seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang harmonis

mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.

- e). Pengaruh variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5) terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y).

Koefisien regresi kesesuaian pribadi dan pekerjaan adalah sebesar 0,0128 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan stressor variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5) akan mengakibatkan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5) sebesar 0,713 dengan probabilitas 0,481. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} (2,045) lebih besar dari t_{hit} (0,713) dengan probabilitas 0,481. Sedang besarnya kontribusi variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y) sebesar 0,131 atau 13,1 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa pengaruh kepuasan kerja pada variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja. Di sini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan

mereka tidak begitu mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja meskipun mempunyai hubungan yang positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Responden penelitian dilihat dari usia responden didominasi oleh usia 25-29 tahun dengan presentase sebesar 54,29 %. Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria dengan presentase sebesar 82,86 %. Dari tingkat pendidikan didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana dengan presentase sebesar 37,14 %. Dari status perkawinan, mayoritas responden belum menikah dengan presentase 57,14 %. Dan dilihat dari masa kerja responden didominasi oleh responden yang bekerja lebih dari dua tahun yaitu sebesar 42,86 %.
2. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh faktor kepuasan kerja variabel kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja, terbukti dalam penelitian ini terlihat dari nilai F_{hit} yang diperoleh sebesar 27,286 lebih besar dari F_{tab} yang diperoleh sebesar 2,545, pada taraf signifikan 5%. Dari perhitungan statistik juga membuktikan bahwa besarnya koefisien regresi bernilai positif pada masing-masing variabel kepuasan kerja, yaitu variabel kerja yang secara mental menantang sebesar 0,227, variabel

- ganjaran yang pantas 0,343, variabel kondisi kerja yang mendukung 0,275, variabel rekan sekerja yang mendukung 0,204 dan variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan 0,0128. Dengan melihat data di atas berarti seluruh variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja atau dapat dikatakan faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja.
3. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa determinan (R^2) sebesar 0,825. Hal ini berarti bahwa antara variabel kerja yang secara mental menantang (X_1), ganjaran yang pantas (X_2), kondisi kerja yang mendukung (X_3), rekan sekerja yang mendukung (X_4) dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X_5) secara bersamaan mempengaruhi sebesar 82,5% terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y). sisanya 17,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
 4. Dari analisis korelasi parsial diketahui bahwa koefisien korelasi parsial untuk kerja yang secara mental menantang (X_1) sebesar 0,426, koefisien korelasi parsial ganjaran yang pantas (X_2) sebesar 0,606, koefisien korelasi kondisi kerja yang mendukung (X_3) sebesar 0,496, koefisien korelasi rekan sekerja yang mendukung (X_4) sebesar 0,523, dan koefisien korelasi kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X_5) sebesar 0,131. Dari hasil perhitungan diatas dapat

disimpulkan bahwa ternyata ganjaran yang pantas (X2) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja (Y) jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

5. Dari perhitungan korelasi parsial juga diketahui bahwa variabel kerja yang secara mental menantang (X1) dengan probabilitas $(p) = 0,017 < 0,05$, variabel ganjaran yang pantas (X2) dengan probabilitas $(p) = 0,000 < 0,05$, variabel kondisi kerja yang mendukung (X3) dengan probabilitas $(p) = 0,005 < 0,05$, dan variabel rekan sekerja yang mendukung (X4) dengan probabilitas $0,003 < 0,05$ adalah yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Sedangkan variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan (X5) yang mempunyai probabilitas $(p) = 0,481 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja secara signifikan.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut maka penulis menyarankan beberapa hal kepada manajemen Radar Jogja untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada SKH Radar Jogja:

1. Pemberian ganjaran yang adil dan layak serta cukup bersaing memiliki andil besar dalam tingkat kepuasan kerja sehingga karyawan tidak terpicu untuk meninggalkan perusahaan. Ada baiknya untuk menjelaskan kepada karyawan

tentang gambaran kondisi keuangan perusahaan dan seberapa besar anggaran gaji yang bisa disediakan.

2. Perubahan sistem manajemen, terutama yang menyangkut sistem promosi karyawan, sehingga jalur karir karyawan akan lebih jelas. Seorang individu akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja jika jalur karirnya jelas, termasuk bagaimana karyawan mencapai karir tersebut. Sistem promosi sebaiknya turut memperhitungkan masa kerja individu yang bersangkutan, tingkat pendidikan karyawan, dan prestasi kerja.
3. Peningkatan kenyamanan ruangan kerja juga diperlukan untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan penataan ruangan kembali agar ruangan kerja menjadi lebih nyaman dan rapi sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja.
4. Meningkatkan iklim kerja yang kondusif di Radar Jogja. Hal ini dapat dicapai dengan adanya dukungan dari atasan, komunikasi dan adanya penghargaan. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif maka tercipta kondisi untuk menciptakan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Seringkali karyawan tidak merasa loyal kepada perusahaan, walaupun kebutuhan prestise dan imbalan yang memadai telah diberikan. Hal ini terjadi karena kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk mengetahui misi dan visi serta tujuan perusahaan, strategi yang digunakan dan peranan karyawan dalam strategi tersebut. Ketidakmampuan dan ketidaktahuan akan misi serta peranan dalam pencapaian tujuan itu, dapat menjadi sumber ketidakpuasan,

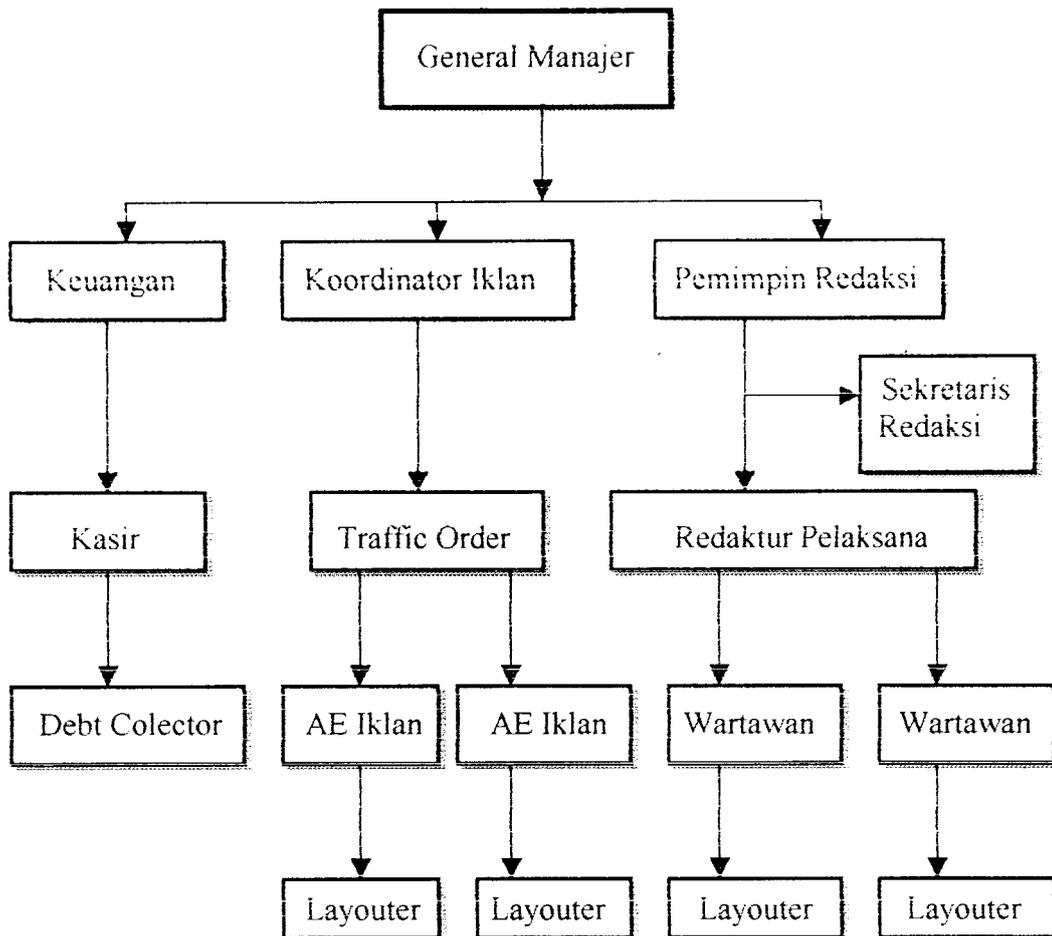
yang pada akhirnya akan berpengaruh dalam pembentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas J.Ali et al (1993). *Work Loyalty and Individualism in the United States and Canada*. International Journal of Manpower. Vol.14.No.6.MCB University Press.
- As`ad Mohamad (1987). *Psikologi Indrustri* . Jogjakarta: Liberty.
- Azwar Saifuddin (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis dan Newstorm (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto, P.s (1990). *Pokok-Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Skripsi*. Jogjakarta: Liberty.
- Edy Djatmiko Harmanto (2000). "Mereka Butuh Jihad-Jihad Baru". *Swa Sembada*. No.16,10-23 Agustus 2000.
- Hani Handoko, T (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jogjakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indayati Oetomo. *Loyalitas Pada Perusahaan*. Tips Etika. [http:// yahoo.com](http://yahoo.com)
- Jerald.G dan Robert .A.B (1997). *Behaviour in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kanungo dan Mendoca (1992). *Compensation*. Butterwoods.

- Liliweri, Alo (1997). *Sosiologi Industri*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Luthans (1996). *Organizational Behaviour*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Robbins (1996). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Singarimbun Masri dan Effendi Sofian (Editor) (1987). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Suad Husnan dan Heidjrahman (1989). *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: BPFE.
- Sudjana (2002). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito.
- Wignoyo Soebroto. *Loyalitas*. <http://google.com>
- Wingfield dan Berry (2001). *Mempertahankan Karyawan Unggul*. Jakarta: PPM.
- Zainal Mustafa EQ (1990). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Jogjakarta: Bagian Penerbit Ekonomi UII.

STUKTUR ORGANISASI



Sumber: Radar Jogja



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 579/DEK/10/Bag.Um/VII/2003
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

08 Juli 2003

Kepada Yth.
Pimpinan SKH Radar Yogya
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karta ilmiah berupa Riset Penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

N a m a : Desi Pujianti
Mahasiswa : 99311069 NIRM : -
Alamat : Jl. Karang Bendo Kulon No. 260 Banguntapan Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UNTUK TETAP BEKERJA PADA PERUSAHAAN.

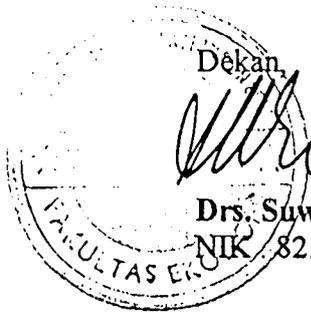
Dosen Pembimbing : Drs. H. Supardi, MM

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara , kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan

Drs. Suwarsono Muhammad, MA
NIK 82.048


RADAR JOGJA

Cerdas, lugas, tuntas

**Surat Keterangan
No. 1.03/09/Radja/SPL/2003**

Berdasarkan surat No. 579/DEK/10/Bag.Um/VII/2003, yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

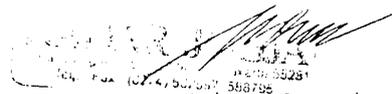
Nama : Desi Pujianti
NIM : 99311069

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Jogjakarta yang telah melaksanakan penelitian di **SKH Radar Jogja (Jawa Pos Group)** sebagai syarat untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan untuk Tetap Bekerja pada Perusahaan"**

Adapun penelitian dilakukan pada tanggal 8 Juli – 30 Juli 2003

Demikian surat keterangan ini dibuat, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jogjakarta, 3 September 2003



Ariyono Lestari

General Manajer

Kepada
Yth. Karyawan/Karyawati
di SKH Radar Jogja
Jl. Kaliurang Km 5 CT III no 5
Jogjakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di FE UII, maka penulis diwajibkan untuk menulis skripsi. Adapun judul skripsi penulis adalah "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Untuk Tetap Bekerja Pada Perusahaan" (Studi Kasus SKH Radar Jogja). Oleh karena itu, penulis mohon bantuan saudara untuk dapat membantu penulis menjadi responden penelitian, yaitu dengan mengisi daftar pertanyaan yang telah penulis susun. Penulis menjamin kerahasiaan identitas saudara atas jawaban yang saudara berikan. Peran serta, kejujuran dan obyektivitas saudara dalam pengisian daftar pertanyaan ini sangat berguna bagi hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tanpa ada maksud lain pengisian daftar pertanyaan ini, kecuali untuk keperluan ilmiah semata. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, maka isilah dengan tanpa melewatkan satu nomor pun.

Atas kesediaan saudara untuk mengisi daftar pertanyaan ini, sebelum dan sesudahnya penulis mengucapkan terima kasih.

Jogjakarta, Juli 2003

Penulis

KUESIONER

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
 Umur :
 Tingkat Pendidikan :
 Lama Bekerja di SKH Radar Jogja :
 Status : Menikah / Belum Menikah

Petunjuk : Jawablah semua pertanyaan yang ada dalam angket ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

KEPUASAN KERJA

a. Kerja yang secara mental menantang

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang apabila pekerjaan yang diberikan semakin sulit.	SS	S	TS	STS
2	Dalam bekerja saya selalu ingin mengerjakan pekerjaan lain yang karyawan lain tidak bisa mengerjakannya.	SS	S	TS	STS
3	Di dalam saya bekerja saya ingin bekerja dengan pemikiran dan ide saya sendiri tanpa adanya campur tangan dari teman atau atasan saya.	SS	S	TS	STS
4	Pekerjaan saya sering membuat saya bosan.	SS	S	TS	STS

b. Ganjaran yang pantas

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
1	Besarnya upah yang saya dapat dalam bekerja mempengaruhi saya untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.	SS	S	TS	STS
2	Dalam bekerja selama satu tahun saya berhak mendapatkan cuti tahunan dari perusahaan tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
3	Menurut saya perusahaan tempat saya bekerja memiliki kebijakan dalam memberikan tunjangan-tunjangan yang adil dan layak.	SS	S	TS	STS
4	Saya puas dengan kebijakan perusahaan di dalam memberikan kenaikan status (promosi).	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS

c. Kondisi kerja yang mendukung

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
1	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman.	SS	S	TS	STS
2	Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup memadai.	SS	S	TS	STS
3	Menurut saya tata ruang kerja karyawan cukup menyenangkan.	SS	S	TS	STS
4	Penerangan di tempat saya bekerja sudah cukup baik.	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa tenang dan tentram dengan suasana kerja saat ini.	SS	S	TS	STS
6	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini cukup aman dikerjakan secara fisik.	SS	S	TS	STS

7	Saya merasa senang dengan keadaan lingkungan kerja (ventilasi, suara, suhu, ruang gerak) saya saat ini.	SS	S	TS	STS
---	---	----	---	----	-----

d. Rekan sekerja yang mendukung

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
1	Hubungan yang cocok dengan teman kerja dan atasan saya sangat mempengaruhi saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
2	Atasan saya bersedia mendengarkan dan akan menanggapi keluhan-keluhan saya.	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa atasan saya bersikap adil dan bijaksana terhadap karyawannya.	SS	S	TS	STS
4	Rekan sekerja atau atasan saya sering memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS

e. Kesesuaian pribadi dan pekerjaan

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
3	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.	SS	S	TS	STS
4	Saya sering melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS

LOYALITAS KARYAWAN

No	STATEMENT	PILIHAN JAWABAN			
1	Apabila ada kesempatan bekerja yang lebih baik di bandingkan dengan pekerjaan saya saat ini diperusahaan lain, saya akan pindah ke perusahaan yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik tersebut.	SS	S	TS	STS
2	Saya menginginkan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.	SS	S	TS	STS
3	Saya akan selalu berusaha untuk selalu hadir di kantor pada saat jam kantor.	SS	S	TS	STS
4	Saya akan selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5	Saya akan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk kesuksesan SKH Radar Jogja.	SS	S	TS	STS
6	Saya percaya masa depan saya terjamin jika saya tetap bekerja di SKH Radar Jogja.	SS	S	TS	STS
7	Saya cepat merasa bosan jika telah bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.	SS	S	TS	STS
8	Saya tidak suka terikat dengan satu perusahaan saja dalam karir kerja saya.	SS	S	TS	STS
9	Saya mngetahui seluk beluk bisnis surat kabar dan pelanggan-pelanggan (klien iklan, pembaca)SKH Radar Jogja dengan baik.	SS	S	TS	STS
10	Saya mempromosikan SKH Radar Jogja baik dari segi produk, pelayanan dan tempat kerja yang ideal.	SS	S	TS	STS

KERJA YANG SECARA MENTAL MENANTANG (X1)

NO RESP	NO PERNYATAAN				TOTAL
	1	2	3	4	
1	4	3	3	3	13
2	3	3	2	3	11
3	3	2	3	3	11
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	12
6	2	3	2	2	9
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	4	3	13
10	3	4	3	3	13
11	3	3	1	4	11
12	3	2	2	3	10
13	3	2	3	2	10
14	3	2	3	3	11
15	4	3	3	3	13
16	3	3	2	3	11
17	2	3	3	2	10
18	3	3	2	1	9
19	3	3	3	2	11
20	3	3	2	2	10
21	3	3	4	3	13
22	3	2	3	3	11
23	3	2	3	4	12
24	4	3	2	2	11
25	2	2	2	3	9
26	3	3	4	3	13
27	3	3	3	2	11
28	3	3	3	4	13
29	2	3	3	3	11
30	3	3	3	3	12
31	2	4	2	3	11
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	2	11
35	4	3	3	3	13
TOTAL	104	100	97	98	399

GANJARAN YANG PANTAS (X2)

NO RESP	NO PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	1	4	4	3	15
2	3	2	3	2	3	13
3	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	3	16
5	3	3	3	3	3	15
6	3	2	2	2	3	12
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	4	16
9	3	4	3	3	2	15
10	4	3	4	3	3	17
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	2	3	2	2	12
14	2	3	3	3	3	14
15	4	3	3	3	3	16
16	3	3	3	3	3	15
17	4	2	3	3	2	14
18	2	4	3	3	3	15
19	3	3	3	3	2	14
20	3	3	3	3	3	15
21	3	2	3	3	3	14
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	2	14
24	4	2	3	2	4	15
25	1	3	2	2	3	11
26	4	4	1	4	4	17
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	4	3	3	16
29	3	3	3	2	3	14
30	2	3	2	3	2	12
31	2	3	3	2	3	13
32	3	4	3	3	3	16
33	2	3	3	2	2	12
34	2	2	2	3	2	11
35	3	3	3	2	3	14
TOTAL	103	100	102	98	100	503

KONDISI KERJA YANG MENDUKUNG (X3)

NO RESP	NO PERNYATAAN							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	2	4	3	3	3	21
2	3	2	3	3	2	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	1	2	1	1	2	3	2	12
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	3	2	2	3	3	3	19
9	3	3	3	2	3	3	4	21
10	3	4	3	3	3	3	3	22
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	2	3	3	3	3	20
13	3	3	3	3	2	2	2	18
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	4	3	3	3	22
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	2	2	2	2	2	16
18	3	2	4	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	2	20
20	2	3	3	3	3	3	3	20
21	3	3	3	4	2	3	3	21
22	4	3	3	3	3	3	3	22
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	3	3	3	3	2	2	19
25	1	2	1	3	3	3	3	16
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	3	3	2	3	3	3	3	20
28	3	3	4	3	3	2	4	22
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	3	2	3	3	3	3	20
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	3	4	3	3	25
33	3	3	3	3	2	3	3	20
34	3	3	3	4	3	2	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
TOTAL	102	103	98	104	100	100	102	709

REKAN SEKERJA YANG MENDUKUNG(X4)

NO RESP	NO PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	4	2	3	3	3	15
7	3	3	2	2	2	12
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	3	4	4	18
20	3	4	3	3	4	17
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	2	2	2	12
24	3	1	2	3	2	11
25	4	2	3	2	2	13
26	4	3	3	4	3	17
27	3	2	3	3	3	14
28	3	4	3	3	3	16
29	3	3	3	2	3	14
30	4	3	3	3	3	16
31	3	3	4	3	3	16
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	2	3	14
TOTAL	111	104	103	104	106	528

KESESUAIAN PRIBADI DAN PEKERJAAN(X5)

NO RESP	NO PERNYATAAN				TOTAL
	1	2	3	4	
1	4	4	4	2	14
2	3	3	3	2	11
3	3	3	3	2	11
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	2	11
6	3	3	3	2	11
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	4	13
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	3	12
11	4	3	2	2	11
12	3	3	3	3	12
13	2	3	3	3	11
14	3	3	2	3	11
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	2	3	3	3	11
18	3	3	2	2	10
19	3	2	3	3	11
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	4	3	13
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	2	11
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	2	11
28	3	3	3	3	12
29	3	3	2	3	11
30	3	2	3	3	11
31	3	2	3	3	11
32	4	4	4	3	15
33	3	2	3	3	10
34	3	3	3	2	11
35	2	3	3	3	11
TOTAL	105	103	104	95	406

LOYALITAS (Y)

NO RESP	NO PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	34
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27
6	1	2	3	3	3	1	3	3	2	1	22
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
8	3	1	3	3	4	4	1	1	3	4	27
9	2	2	4	3	4	4	2	2	3	3	29
10	3	2	4	4	4	4	1	2	3	3	30
11	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	28
12	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	26
13	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	26
14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
18	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27
19	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	27
20	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	28
21	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	29
22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	29
23	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27
24	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	28
25	1	2	3	3	3	1	3	2	1	1	20
26	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	32
27	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29
28	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
29	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
31	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27
32	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	33
33	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	26
34	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	25
35	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27
TOTAL	84	92	107	113	113	98	81	80	99	105	972

Halaman 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X1
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kerja yang Secara Mental Menantang

Jumlah Butir Semula : 5
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 4

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.756	0.563	0.005	sahih
2	0.879	0.742	0.000	sahih
3	0.752	0.562	0.005	sahih
4	0.394	0.122	0.307	gugur
5	0.674	0.413	0.034	sahih

Halaman 2

** TABEL BUTIR SAHIH

Kasus Nomor	Butir Nomor				Tot
	1	2	3	5	
1	3	3	3	3	12
2	2	1	3	1	7
3	3	2	2	2	9
4	1	1	1	2	5
5	3	4	4	4	15
6	2	2	3	2	9
7	3	2	2	3	10
8	3	3	3	2	11
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	2	11
11	2	3	3	3	11
12	3	3	2	3	11
13	2	2	2	3	9
14	3	3	3	3	12
15	3	2	3	3	11
16	3	2	3	4	12
17	4	3	3	3	13
18	3	3	3	3	12
19	2	2	2	3	9
20	2	3	3	3	11

Halaman 3

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 A l a m a t : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X1
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kerja yang Secara Mental Menantang

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	5
Jumlah Butir Sahih	: MS =	4
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	211
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	2315
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	2
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	4
Koef. Alpha	: rtt =	0.764
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Halaman 4

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X2
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Ganjaran yang Pantas

Jumlah Butir Semula : 5
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 5

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.743	0.598	0.003	sahih
2	0.602	0.515	0.010	sahih
3	0.740	0.504	0.011	sahih
4	0.755	0.570	0.004	sahih
5	0.824	0.665	0.001	sahih

Halaman 5

** TABEL BUTIR SAHIH

Kasus Nomor	Butir Nomor					Tot
	1	2	3	4	5	
1	3	3	2	2	3	13
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	4	17
5	3	3	3	2	3	14
6	3	3	2	3	2	13
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	3	4	4	19
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	2	3	2	13
11	3	3	3	3	2	14
12	3	3	4	3	3	16
13	2	3	2	2	2	11
14	3	3	3	3	3	15
15	2	3	2	2	2	11
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	2	3	14
18	2	3	3	3	3	14
19	3	3	2	2	3	13
20	3	3	2	3	3	14

Halaman 6

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X2
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Ganjaran yang Pantas

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	5
Jumlah Butir Sahih	: MS =	5
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	286
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	4154
Variansi X	: $\sigma^2 x =$	1
Variansi Y	: $\sigma^2 y =$	3
Koef. Alpha	: rtt =	0.767
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Halaman 7

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X3
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kondisi Kerja yang Mendukung

Jumlah Butir Semula : 7
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 7

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.696	0.631	0.002	sahih
2	0.887	0.843	0.000	sahih
3	0.728	0.537	0.007	sahih
4	0.887	0.843	0.000	sahih
5	0.645	0.535	0.007	sahih
6	0.669	0.403	0.037	sahih
7	0.603	0.492	0.013	sahih

Halaman 8

** TABEL BUTIR SAHIIH

Kasus Nomor	Butir Nomor							Tot
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	2	3	2	2	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	2	2	2	3	1	2	15
5	3	3	2	3	3	3	3	20
6	3	3	2	3	3	3	3	20
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	3	2	3	3	3	3	20
10	3	3	2	3	3	2	2	18
11	3	3	3	3	3	2	3	20
12	3	3	2	3	3	2	3	19
13	3	3	3	3	3	2	3	20
14	4	4	4	4	4	3	3	26
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	2	3	20
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	2	3	3	3	3	20
19	3	3	3	3	3	2	3	20
20	3	3	3	3	3	1	3	19

Halaman 9

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X3
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kondisi Kerja yang Mendukung

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	7
Jumlah Butir Sahih	: MS =	7
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	401
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	8117
Variansi X	: $\sigma^2_x =$	1
Variansi Y	: $\sigma^2_y =$	4
Koef. Alpha	: rtt =	0.799
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Halaman 10

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X4
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Rekan Sekerja yang Mendukung

Jumlah Butir Semula : 6
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 5

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.781	0.641	0.001	sahih
2	0.549	0.403	0.038	sahih
3	0.763	0.600	0.003	sahih
4	0.499	0.067	0.388	gugur
5	0.787	0.610	0.002	sahih
6	0.736	0.632	0.002	sahih

Halaman 11

** TABEL BUTIR SAHIH

Kasus Nomor	Butir Nomor						Tot
	1	2	3	5	6	Tot	
1	2	3	2	2	2	11	
2	3	2	3	3	3	14	
3	3	3	3	3	3	15	
4	3	3	3	2	3	14	
5	3	3	3	3	3	15	
6	2	3	2	2	3	12	
7	3	3	3	3	3	15	
8	3	3	3	3	3	15	
9	3	2	3	3	3	14	
10	4	4	3	4	4	19	
11	3	3	3	2	3	14	
12	4	3	3	3	3	16	
13	3	4	4	3	3	17	
14	3	3	3	3	3	15	
15	3	2	2	3	3	13	
16	3	3	3	3	3	15	
17	3	3	3	2	3	14	
18	3	2	2	2	3	12	
19	3	3	3	3	3	15	
20	3	3	3	3	3	15	

Halaman 12

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X4
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Rekan Sekerja yang Mendukung

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	6
Jumlah Butir Sahih	: MS =	5
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	290
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	4264
Variansi X	: $\sigma^2x =$	1
Variansi Y	: $\sigma^2y =$	3
Koef. Alpha	: rtt =	0.782
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Halaman 13

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X5
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

Jumlah Butir Semula : 4
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 4

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.657	0.445	0.023	sahih
2	0.705	0.534	0.007	sahih
3	0.810	0.638	0.001	sahih
4	0.847	0.610	0.002	sahih

Halaman 14

** TABEL BUTIR SAHIH

Kasus Nomor	Butir Nomor				Tot
	1	2	3	4	
1	3	3	3	2	11
2	3	3	3	2	11
3	1	2	2	1	6
4	3	3	3	2	11
5	3	3	3	3	12
6	3	3	2	2	10
7	3	3	4	4	14
8	3	3	3	2	11
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	3	12
11	3	3	2	3	11
12	3	3	3	3	12
13	3	4	4	3	14
14	3	3	3	2	11
15	3	2	3	2	10
16	3	3	3	2	11
17	2	3	3	3	11
18	3	3	3	2	11
19	3	2	3	2	10
20	3	3	4	4	14

Halaman 15

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 A l a m a t : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : X5
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	4
Jumlah Butir Sahih	: MS =	4
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	224
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	2566
Variansi X	: $\sigma^2x =$	1
Variansi Y	: $\sigma^2y =$	3
Koef. Alpha	: rtt =	0.744
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Halaman 16

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003.
 Nama Berkas : Y
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Loyalitas Karyawan

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 10

Jumlah Kasus Semula : 20
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.656	0.521	0.009	sahih
2	0.859	0.816	0.000	sahih
3	0.760	0.702	0.000	sahih
4	0.917	0.895	0.000	sahih
5	0.906	0.886	0.000	sahih
6	0.542	0.422	0.030	sahih
7	0.840	0.773	0.000	sahih
8	0.634	0.516	0.009	sahih
9	0.685	0.601	0.003	sahih
10	0.299	0.196	0.293	gugur
11	0.458	0.396	0.040	sahih

Halaman 17

** TABEL BUTIR SAHIH

Kasus Nomor	Butir Nomor											Tot
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11		
1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	26	
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	26	
3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	24	
4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	33	
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	
7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	
8	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26	
9	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	28	
10	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	29	
11	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27	
12	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	26	
13	1	2	3	2	3	3	1	2	2	3	22	
14	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	35	
15	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	26	
16	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	25	
17	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	26	
18	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27	
19	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	25	
20	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	

Halaman 18

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Anabut)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : JAY
 Nama Lembaga : ALMICO media
 Alamat : Jl. Gejayan, Gg. Endra No.3, Mrican, Yogyakarta
 Telp. : (0274) 523227

Nama Peneliti : Desi Pujianti
 Nama Lembaga : Manajemen-FE-UII
 Tgl. Analisis : 02 Juli 2003
 Nama Berkas : Y
 Nama Dokumen : VALID

Nama Konstrak : Loyalitas Karyawan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Semula	: MA =	11
Jumlah Butir Sahih	: MS =	10
Jumlah Kasus Semula	: N =	20
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	20
Sigma X	: $\Sigma X =$	560
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	16000
Variansi X	: $\sigma^2 x =$	3
Variansi Y	: $\sigma^2 y =$	16
Koef. Alpha	: rtt =	0.887
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

Frequencies

Frequency Table

KE.MEN_1 Kerja yang Secara Mental Menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	14.3	14.3	14.3
	3 S	26	74.3	74.3	88.6
	4 SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE.MEN_2 Kerja yang Secara Mental Menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	7	20.0	20.0	20.0
	3 S	26	74.3	74.3	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE.MEN_3 Kerja yang Secara Mental Menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	9	25.7	25.7	28.6
	3 S	22	62.9	62.9	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE.MEN_4 Kerja yang Secara Mental Menantang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 SS	1	2.9	2.9	2.9
	2 S	8	22.9	22.9	25.7
	3 TS	23	65.7	65.7	91.4
	4 STS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

GA.PAN_1 Ganjaran yang Pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	6	17.1	17.1	20.0
	3 S	22	62.9	62.9	82.9
	4 SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

GA.PAN_2 Ganjaran yang Pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	7	20.0	20.0	22.9
	3 S	23	65.7	65.7	88.6
	4 SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

GA.PAN_3 Ganjaran yang Pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	4	11.4	11.4	14.3
	3 S	27	77.1	77.1	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

GA.PAN_4 Ganjaran yang Pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	9	25.7	25.7	25.7
	3 S	24	68.6	68.6	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

GA.PAN_5 Ganjaran yang Pantas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	8	22.9	22.9	22.9
	3 S	24	68.6	68.6	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_1 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	5.7	5.7	5.7
	2 TS	1	2.9	2.9	8.6
	3 S	30	85.7	85.7	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_2 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	11.4	11.4	11.4
	3 S	29	82.9	82.9	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_3 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	5.7	5.7	5.7
	2 TS	6	17.1	17.1	22.9
	3 S	24	68.6	68.6	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_4 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	3	8.6	8.6	11.4
	3 S	27	77.1	77.1	88.6
	4 SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_5 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	6	17.1	17.1	17.1
	3 S	28	80.0	80.0	97.1
	4 SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_6 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	14.3	14.3	14.3
	3 S	30	85.7	85.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KO.KER_7 Kondisi Kerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	14.3	14.3	14.3
	3 S	28	80.0	80.0	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

RE.KER_1 Rekan Sekerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 S	29	82.9	82.9	82.9
	4 SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

RE.KER_2 Rekan Sekerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	4	11.4	11.4	14.3
	3 S	25	71.4	71.4	85.7
	4 SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

RE.KER_3 Rekan Sekerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	11.4	11.4	11.4
	3 S	29	82.9	82.9	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

RE.KER_4 Rekan Sekerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	5	14.3	14.3	14.3
	3 S	26	74.3	74.3	88.6
	4 SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

RE.KER_5 Rekan Sekerja yang Mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	11.4	11.4	11.4
	3 S	26	74.3	74.3	85.7
	4 SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE_PRI_1 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	3	8.6	8.6	8.6
	3 S	29	82.9	82.9	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE_PRI_2 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	11.4	11.4	11.4
	3 S	29	82.9	82.9	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE_PRI_3 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	4	11.4	11.4	11.4
	3 S	28	80.0	80.0	91.4
	4 SS	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

KE_PRI_4 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 S	11	31.4	31.4	31.4
	3 TS	23	65.7	65.7	97.1
	4 STS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_1 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 SS	5	14.3	14.3	14.3
	2 S	11	31.4	31.4	45.7
	3 TS	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_2 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	13	37.1	37.1	40.0
	3 S	19	54.3	54.3	94.3
	4 SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_3 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	3	8.6	8.6	8.6
	3 S	27	77.1	77.1	85.7
	4 SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_4 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 TS	1	2.9	2.9	2.9
	3 S	25	71.4	71.4	74.3
	4 SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_5 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 S	27	77.1	77.1	77.1
	4 SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_6 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	5.7	5.7	5.7
	2 TS	7	20.0	20.0	25.7
	3 S	22	62.9	62.9	88.6
	4 SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_7 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 SS	4	11.4	11.4	11.4
	2 S	17	48.6	48.6	60.0
	3 TS	13	37.1	37.1	97.1
	4 STS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_8 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 SS	1	2.9	2.9	2.9
	2 S	24	68.6	68.6	71.4
	3 TS	9	25.7	25.7	97.1
	4 STS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_9 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	1	2.9	2.9	2.9
	2 TS	5	14.3	14.3	17.1
	3 S	28	80.0	80.0	97.1
	4 SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LOYAL_10 Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 STS	2	5.7	5.7	5.7
	2 TS	1	2.9	2.9	8.6
	3 S	27	77.1	77.1	85.7
	4 SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Loyalitas Karyawan	2.7771	.2624	35
X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	2.8500	.3044	35
X2 Ganjaran yang Pantas	2.8743	.3109	35
X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	2.8939	.3086	35
X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	3.0171	.3408	35
X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	3.1143	1.2223	35

Correlations

		Y Loyalitas Karyawan	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	X2 Ganjaran yang Pantas
Pearson Correlation	Y Loyalitas Karyawan	1.000	.701	.735
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.701	1.000	.479
	X2 Ganjaran yang Pantas	.735	.479	1.000
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	.737	.608	.540
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.386	.139	.143
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	.006	.166	-.170
Sig. (1-tailed)	Y Loyalitas Karyawan		.000	.000
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.000		.002
	X2 Ganjaran yang Pantas	.000	.002	
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	.000	.000	.000
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.011	.213	.206
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	.486	.170	.164
N	Y Loyalitas Karyawan	35	35	35
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	35	35	35
	X2 Ganjaran yang Pantas	35	35	35
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	35	35	35
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	35	35	35
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	35	35	35

Correlations

		X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan
Pearson Correlation	Y Loyalitas Karyawan	.737	.386	.006
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.608	.139	.166
	X2 Ganjaran yang Pantas	.540	.143	-.170
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	1.000	.114	.061
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.114	1.000	-.181
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	.061	-.181	1.000
Sig. (1-tailed)	Y Loyalitas Karyawan	.000	.011	.486
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.000	.213	.170
	X2 Ganjaran yang Pantas	.000	.206	.164
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	.	.258	.364
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.258	.	.149
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	.364	.149	.
N	Y Loyalitas Karyawan	35	35	35
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	35	35	35
	X2 Ganjaran yang Pantas	35	35	35
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	35	35	35
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	35	35	35
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	35	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan, X3 Kondisi Kerja yang Mendukung, X4 Rekan Sekerja yang Mendukung, X2 Ganjaran yang Pantas, X1 Kerja yang Secara Mental Menantang ^a		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: Y Loyalitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.794	.1190

a. Predictors: (Constant), X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan, X3 Kondisi Kerja yang Mendukung, X4 Rekan Sekerja yang Mendukung, X2 Ganjaran yang Pantas, X1 Kerja yang Secara Mental Menantang

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.931	5	.386	27.286	.000 ^a
	Residual	.411	29	1.416E-02		
	Total	2.342	34			

a. Predictors: (Constant), X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan, X3 Kondisi Kerja yang Mendukung, X4 Rekan Sekerja yang Mendukung, X2 Ganjaran yang Pantas, X1 Kerja yang Secara Mental Menantang

b. Dependent Variable: Y Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.309	.284		-1.088
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.227	.090	.263	2.532
	X2 Ganjaran yang Pantas	.343	.084	.407	4.107
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	.275	.089	.323	3.078
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.204	.062	.265	3.302
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	1.288E-02	.018	.060	.713

Coefficients^a

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.286			
	X1 Kerja yang Secara Mental Menantang	.017	.701	.426	.197
	X2 Ganjaran yang Pantas	.000	.735	.606	.319
	X3 Kondisi Kerja yang Mendukung	.005	.737	.496	.239
	X4 Rekan Sekerja yang Mendukung	.003	.386	.523	.257
	X5 Kesesuaian Pribadi dan Pekerjaan	.481	.006	.131	.055

a. Dependent Variable: Y Loyalitas Karyawan

tabel r

1 tail	1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649
2	0.881	0.770	0.640	0.486
3	0.776	0.663	0.542	0.404
4	0.695	0.590	0.479	0.353
5	0.634	0.536	0.433	0.317
6	0.586	0.495	0.399	0.290
7	0.548	0.462	0.371	0.270
8	0.516	0.434	0.349	0.253
9	0.489	0.411	0.330	0.237
10	0.465	0.392	0.314	0.227
11	0.445	0.375	0.300	0.216
12	0.427	0.360	0.288	0.207
13	0.411	0.346	0.277	0.199
14	0.397	0.334	0.267	0.192
15	0.384	0.323	0.258	0.186
16	0.373	0.310	0.250	0.180
17	0.362	0.305	0.243	0.175
18	0.352	0.296	0.237	0.170
19	0.343	0.289	0.230	0.165
20	0.335	0.282	0.225	0.161
21	0.327	0.275	0.219	0.157
22	0.320	0.269	0.214	0.154
23	0.313	0.263	0.210	0.150
24	0.307	0.258	0.206	0.147
25	0.301	0.253	0.201	0.144
26	0.295	0.248	0.198	0.141
27	0.290	0.244	0.194	0.139
28	0.285	0.239	0.191	0.136
29	0.280	0.235	0.187	0.134
30	0.275	0.231	0.184	0.132
31	0.271	0.228	0.177	0.130
32	0.268	0.225	0.170	0.128
33	0.264	0.222	0.163	0.127
34	0.261	0.219	0.156	0.125
35	0.257	0.216	0.149	0.123
36	0.253	0.213	0.142	0.121
37	0.250	0.210	0.135	0.119
38	0.246	0.207	0.128	0.118
39	0.243	0.204	0.121	0.116
40	0.239	0.201	0.114	0.114
41	0.237	0.199	0.113	0.113
42	0.235	0.197	0.112	0.112
43	0.233	0.196	0.111	0.111
44	0.230	0.194	0.110	0.110
45	0.228	0.192	0.109	0.109
46	0.226	0.190	0.108	0.108
47	0.224	0.188	0.107	0.107
48	0.222	0.187	0.106	0.106
49	0.220	0.185	0.105	0.105
50	0.218	0.183	0.104	0.104

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

Distribusi F 5%

df	Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	240.543
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.575	2.509	2.455
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.542	2.476	2.422
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

Distribusi t

1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
1	63.656	31.821	12.706	6.314
2	9.925	6.965	4.303	2.920
3	5.841	4.541	3.182	2.353
4	4.604	3.747	2.776	2.132
5	4.032	3.365	2.571	2.015
6	3.707	3.143	2.447	1.943
7	3.499	2.998	2.365	1.895
8	3.355	2.896	2.306	1.860
9	3.250	2.821	2.262	1.833
10	3.169	2.764	2.228	1.812
11	3.106	2.718	2.201	1.796
12	3.055	2.681	2.179	1.782
13	3.012	2.650	2.160	1.771
14	2.977	2.624	2.145	1.761
15	2.947	2.602	2.131	1.753
16	2.921	2.583	2.120	1.746
17	2.898	2.567	2.110	1.740
18	2.878	2.552	2.101	1.734
19	2.861	2.539	2.093	1.729
20	2.845	2.528	2.086	1.725
21	2.831	2.518	2.080	1.721
22	2.819	2.508	2.074	1.717
23	2.807	2.500	2.069	1.714
24	2.797	2.492	2.064	1.711
25	2.787	2.485	2.060	1.708
26	2.779	2.479	2.056	1.706
27	2.771	2.473	2.052	1.703
28	2.763	2.467	2.048	1.701
29	2.756	2.462	2.045	1.699
30	2.750	2.457	2.042	1.697
31	2.744	2.453	2.040	1.696
32	2.738	2.449	2.037	1.694
33	2.733	2.445	2.035	1.692
34	2.728	2.441	2.032	1.691
35	2.724	2.438	2.030	1.690
36	2.719	2.434	2.028	1.688
37	2.715	2.431	2.026	1.687
38	2.712	2.429	2.024	1.686
39	2.708	2.426	2.023	1.685
40	2.704	2.423	2.021	1.684
41	2.701	2.421	2.020	1.683
42	2.698	2.418	2.018	1.682
43	2.695	2.416	2.017	1.681
44	2.692	2.414	2.015	1.680
45	2.690	2.412	2.014	1.679
46	2.687	2.410	2.013	1.679
47	2.685	2.408	2.012	1.678
48	2.682	2.407	2.011	1.677
49	2.680	2.405	2.010	1.677
50	2.678	2.403	2.009	1.676

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858