



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa

Adrian Adha<sup>1</sup>, Mohamad Fayruz<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Jakarta

### Abstract

Received: 28 November 2022

Revised: 30 November 2022

Accepted: 3 Desember 2022

*This study aims to find out how much influence organizational culture and compensation have on employee loyalty to Dompot Dhuafa. This research was conducted in Dompot Dhuafa. This study used a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sampling method in this study, was all employees at Dompot Dhuafa, totaling 74 people (all populations were sampled). The data collection technique uses observation in the form of a questionnaire. The data processing techniques carried out by the study are validity tests, reality tests, multiple linear regression tests, coefficients of determination, and simultaneous tests. Organizational Culture Variables (X1), Compensation (X2) and Loyalty (Y) validity test results have a CITC value greater than 0.3. The result of the study was a significant level of Pvalue (0.000) < 0.05 which means that there is an influence between Organizational Culture and loyalty, which is 61.8%. Meanwhile, Compensation to Loyalty also had an effect of 29.3%, which means that there is an influence between Organizational Culture and Compensation on loyalty, which is 62.1% while the remaining 37.9% is influenced by other variables that were not studied in this study*

**Keywords:** Organizational behavior, Compensation, loyalty

(\*) Corresponding Author: [adrian.adha@gmail.com](mailto:adrian.adha@gmail.com)

**How to Cite:** Adha, A., & Fayruz, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 617-630. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495965>.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini bertambah semakin pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan cara memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Secangih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Maka dengan ini sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi, oleh itu perlu adanya perhatian. Selain itu, pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan.

Saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya memiliki tingkat persaingan yang semakin tajam di antara pengusaha (perusahaan). Demikian juga dalam dunia organisasi, khususnya dalam Lembaga yang berbasis sosial.



Berkembangnya lembaga-lembaga sosial di Indonesia, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, tidak mungkin suatu lembaga sosial dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia (SDM) syariah yang berkualitas. Permasalahan yang dihadapi Lembaga sosial saat ini yaitu pertama, persoalan sumber daya manusia.

Pada hal ini maraknya lembaga sosial di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Terutama sumber daya manusia (SDM) yang memiliki latar belakang pengetahuan didalam bidangnya Kedua, kurangnya akademisi syariah, di mana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional dari pada ekonomi Islam, yang pada gilirannya perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya lembaga sosial terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian. Perkembangan lembaga sosial ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya.

Namun, realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia (SDM) yang selama ini terlibat dalam institusi sosial, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi kinerja pada karyawan itu sendiri.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Manusia bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi penting diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dengan harapan mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian kerja

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan didukung organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana yang dapat mendukung karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan oleh jajaran karyawan dengan konsekuen dan konsisten dapat menciptakan kehidupan organisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaan, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Semua ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Terdapat penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompensasi, Budaya organisasi, Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

## **METODE**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017: 11).

Penelitian ini menghubungkan penelitian Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas (X) dan Loyalitas karyawan sebagai terikat (Y). Jenis metode

penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Pertanyaan survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Sugiyono (2017: 12) digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017: 11).

Penelitian ini menghubungkan penelitian Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas (X) dan Loyalitas karyawan sebagai terikat (Y). Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis. Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Pertanyaan survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Sugiyono (2017: 12)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Sebagai instrument penelitian, uji validitas dan realibitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat dan validnya sesuatu alat ukur mampu melakukan fungsi.

Menyatakan butir valid atau tidak digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angkaangka yang ada pada kolom *corrected item total correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid
- Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap alat ukur variabel independen seperti pada table berikut :

#### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dari tabel berikut terlihat bahwa semua butir pernyataan diterima dengan valid dan reliabel berdasarkan hasil perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa terjamin bekerja di dalam kantor.	56,65	45,409	,501	,881
Saya akan mendapatkan posisi jabatan Saya mendapat jaminan	56,69	44,327	,702	,873

kompensasi jika meningkatkan Pendidikan	57,09	46,032	,375	,889
Saya harus mampu bersikap dengan tepat	56,20	47,588	,458	,883
Saya selalu mampu melakukan	56,46	46,307	,551	,879
Saya selalu menggunakan pikiran jika ada konflik antar karyawan	56,28	46,425	,525	,880
Saya harus cerdas dalam mengendalikan	56,01	47,329	,554	,880
Saya harus membiasakan diri untuk berinisiatif tanpa perlu diberikan instruksi.	56,23	45,988	,595	,878
Saya tidak perlu menunggu instruksi setiap bekerja	56,39	47,036	,366	,887
Saya harus mampu melakukan pencapaian prestasi kerja di dalam kantor.	56,19	45,717	,636	,876
Saya selalu mencapai prestasi kerja selama bekerja	56,62	44,622	,648	,875
Saya mendapatkan aktualisasi diri dari kantor apabila melakukan pekerjaannya dengan baik.	56,69	42,409	,686	,873
Saya mendapatkan penghargaan apabila dapat membuat suatu	57,05	44,189	,567	
879 perubahan atau kemajuan yang baik bagi kantor.				
Rasa aman akan tercipta apabila budaya organisasi di kantor dapat dijalankan dengan baik dan tepat	56,20	45,643	,569	,878
Saya merasa aman bekerja di kantor ini	56,42	44,247	,643	,875

Terlihat pada table 1 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variable Budaya Organisasi yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa pengukurannya benar.

**Tabel 2 Cronbach's Alpha Variabel Bebas Fungsi Budaya Organisasi (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	15

Terlihat pada table 2 bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,917. Dari hasil analisis diatas di dapat nilai Alpha sebesar  $0.886 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Variabel Kompensasi (X2)

Variabel bebas (X2) pada penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X2), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya menerima gaji setiap bulannya dari kantor.	51,14	90,858	,433	,873
Saya menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kantor.	51,30	90,431	,523	,873
Kantor memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah pensiun dini.	52,08	83,336	,349	,860
Di kantor ada kompensasi kepada karyawan yang berstatus janda/duda yang sudah pensiun.	51,95	76,353	,603	,847
Saya mendapatkan tunjangan dari kantor.	51,47	84,664	,344	,859
Karyawan menerima bonus apabila dapat Mencapai target yang ditentukan kantor .	51,86	75,571	,733	,840
Kantor memberikan pensiun penuh kepada karyawan jika sudah tidak bekerja di hari tua.	51,66	76,610	,686	,843
Kantor memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah diberhentikan untuk tidak bekerja lagi di kantor.	51,45	78,552	,688	,845
Karyawan menerima insentif dari kantor apa bila dapat mencapai target yang ditentukan.	52,03	75,314	,688	,842
Insentif masing-masing karyawan tidak sama	51,43	80,084	,572	,850
Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja	52,07	75,297	,767	,839

Setiap bulan saya selalu menerima insentif	52,45	73,456	,672	,842
Karyawan mendapatkan program asuransi kesehatan dari kantor.	51,46	88,252	,742	,871
Saya mendapatkan fasilitas dari kantor berupa kendaraan	52,49	71,459	,595	,849
Fasilitas selalu diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih lama	51,99	74,397	,667	,843

Terlihat pada table 3 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

**Table 4 Cronbach's Alpha Variabel Bebas Kompensasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

Terlihat pada table 4 bahwa terdapat hasil perolehan *cronbach's alpha* total 0,904. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,861 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan Cronbach's alpha > 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variable valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Terikat (Y) pada penelitian ini adalah variabel Loyalitas Karyawan (Y), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

**Tabel 5 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha Item Deleted
Peraturan yang ada di Dompot Dhuafa dapat dimengerti dengan baik	58,15	51,635	,592	,923
Prosedur kerja yang ada di Dompot Dhuafa dapat dipahami dan dimengerti	58,27	50,857	,612	,922
Saya selalu mematuhi tata tertib dan peraturan dari Dompot Dhuafa	57,89	52,974	,619	,921
Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Dompot Dhuafa	57,73	52,529	,707	,919
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	57,84	51,891	,713	,919
Mampu memberikan gagasan yang baik untuk kepentingan Dompot Dhuafa	58,08	50,267	,779	,916
Laporan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	57,85	51,991	,686	,920
Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah	57,80	52,410	,743	,919
Saya selalu membantu teman yang baru bergabung bersama kantor	57,86	52,173	,632	,921
Saya tidak pernah pelit tenaga untuk membantu teman yang bertanya mengenai pekerjaan	57,66	52,912	,738	,919
Teman-teman selalu saling membantu jika ada masalah pekerjaan	57,92	51,308	,722	,918
Saya selalu ikhlas dalam mejalan kan pekerjaan	57,70	53,006	,673	,920
Karyawan senang menjalankan pekerjaan karena terasa mudah	58,19	51,608	,652	,921
Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	58,53	52,170	,473	,928
Saya selalu siap apabila tiba-tiba				

kantor meminta untuk hadir diluar jam kerja	58,04	53,081	,550	,924
---	-------	--------	------	------

Terlihat pada tabel 5 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

**Tabel 6 Cronbach's Alpha Variabel Terikat Fungsi Loyalitas Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,0926	15

Terlihat pada tabel 6 bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,898. Dari hasil analisis diatas di dapat nilai Alpha sebesar  $0.926 > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliable dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini. Perhitungan koefisien kolerasi dan regresi dalam penelitian ini perhitungannya memanfaatkan program IBM SPSS Statistic 23.

**Pembahasan**

Dari analisis menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan. Oleh karna itu akan dilakukan pengajuan hipotesis sebagai berikut:

**Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

**Tabel 7 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	62,11	7,710	74
Budaya Organisasi (X1)	60,51	7,202	74

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Loyalitas Karyawan (Y) = 62,11 dan Budaya Organisasi (X1) = 60,51 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Loyalitas Karyawan (Y) dengan Budaya Organisasi (X1), *standard deviation* (simpangan bebas) Y=7,710 dan X1=7,202, dan N (Jumlah responden)=74

**Tabel 8 Analisis Significant Coefficients<sup>a</sup>**

**Tabel 4.62 Analisis Significant Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,193	4,753		2,355	,021

TOTAL_X 1	,841	,078	,786	10,787	,000
--------------	------	------	------	--------	------

Pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan tingkat nilai  $T_{hitung}$  pada signifikan  $(0,000) < 0,005$  atau  $P_{value} (sig) < 0,005$  menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 61,8%. Serta bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$= 11,193 + 0.786x$$

**Tabel 9 Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)**

		TOTAL_Y	TOTAL_X1
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786
	Budaya Organisasi (X1)	,786	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Budaya Organisasi (X1)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74

**Tabel 10 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: budaya organisasi ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,786 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan kuat pada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 11 Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary<sup>b</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,786 <sup>a</sup>	,618	,612	4,800	,618	116,365

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi ( $r$ ) = 0,786, menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan loyalitas karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan yang kuat. Sedangkann nilai R square ( $r_2$ ) = 0,618, di mana :

$$\begin{aligned} \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r_2 \times 100\% \\ &= 0,618 \times 100\% \\ &= 61,8\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,618 atau 61,8% dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ )**

**Tabel 12 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	62,11	7,710	74
Kompensasi (X2)	55,49	9,515	74

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : loyalitas karyawan ( $Y$ ) = 62,11 dan Kompensasi ( $X_2$ ) = 55,49 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) dengan Kompensasi ( $X_2$ ), standar deviation (simpangan bebas)  $Y=7,710$  dan  $X_2=9,515$ , dan  $N$  (Jumlah responden)=74.

**Tabel 13 Analisis Significant Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,775	4,520		8,358	,000
TOTAL_X2	,439	,080	,541	5,461	,000

Pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan tingkat nilai  $T_{hitung}$  pada signifikan ( $0,000$ )  $< 0,005$  atau  $P_{value}$  (sig)  $< 0,005$  menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 29,3%. Serta bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bx \\ &= 37,775 + 0.439x \end{aligned}$$

**Tabel 14 Analisis Korelasi Sederhana (*Correlations*)Correlations**

		TOTAL_Y	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,541
	Kompensasi (X2)	,541	1,000

Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	.
N	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan loyalitas karyawan (Y). memiliki nilai sebesar 0,541 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sedang pada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 15 Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary<sup>b</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,541 <sup>a</sup>	,293	,283	6,528	,293	29,825

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi (r) = 0,541, menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan loyalitas karyawan (Y) memiliki hubungan sedang. Sedangkan nilai R square (r<sub>2</sub>) = 0,293, di mana :

$$\begin{aligned} \text{Determinasi} &= r_2 \times 100\% \\ &= 0,293 \times 100\% \\ &= 29,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,293 atau 29,3% dan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

**Tabel 16 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694,745	2	1347,373	58,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1644,390	71	23,160		
	Total	4339,135	73			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Pada Bagian tabel diatas ini dapat dikemukakan nilai F hitung pada signifikan (0.000) < 0,005 atau PVALUE < 0,005 menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 62,1.

**Tabel 17 Analisis Signifikan (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,897	4,781		2,279	,026
	Budaya Organisasi (X1)	,791	,101	,739	7,841	,000
	Kompensasi(X2)	,060	,076	,074	,783	,436

Pada variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) dapat dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$= 10.987 + 0,739x_1 + 0,074x_2$$

**Tabel 18 Analisis Korelasi Berganda (Correlations)**

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan (Y)	1,000	,786	,541
Sig. (1-tailed)	Budaya Organisasi (X1)	,786	1,000	,632
	Kompensasi (X2)	,541	,632	1,000
	Loyalitas Karyawan (Y)	.	,000	,000
N	Budaya Organisasi (X1)	,000	.	,000
	Kompensasi (X2)	,000	,000	.
	Loyalitas Karyawan (Y)	74	74	74
	Budaya Organisasi (X1)	74	74	74
	Kompensasi (X2)	74	74	74

Pada bagian diatas terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dan Loyalitas karyawan (Y). Memiliki nilai sebesar 0,788 dengan tabel koefisien korelasi yang secara simultan menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian.

**Tabel 19 Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary<sup>b)</sup>****Tabel 4.75 Analisa Koefisien Determinasi (Model Summary<sup>b)</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,610	4,813	,621	58,176

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi ( $r$ ) = 0,788, menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan kompensasi (X2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat karena hampir mendekati angka 1. Sedangkan nilai R square ( $r^2$ ) = 0,621, di mana :

$$\begin{aligned} \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,621 \times 100\% \\ &= 62,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0621 atau 62,1% dan sisanya sebesar 37.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### KESIMPULAN

1. Pada variabel Budaya Organisasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,886 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Budaya Organisasi (X1) valid dan reliabel.
2. Pada variable Kompensasi (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,861 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kompensasi (X2) valid dan reliabel.
3. Pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,926 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) valid dan reliabel.
4. Bahwa dalam pengujian variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Divisi Human Resource Development Dompot Dhuafa menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) 0,000 < 0,005 atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) berpengaruh sebesar 61,8% terhadap Loyalitas Karyawan menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,618 atau 61,8% yang menunjukkan tingkat hubungan / korelasi ( $r$ ) sebesar 0,786 atau kuat, dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) 0,00 < 0,005 atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X2) pada berpengaruh sebesar 29,3% terhadap Loyalitas Karyawan (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,293 atau 29,3% yang menunjukkan tingkat hubungan / korelasi ( $r$ ) sebesar 0,541 atau sedang, dan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Bahwa dalam pengujian variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Dompot Dhuafa, menurut hasil perhitungan nilai

F = 58,176, db (2,71) dengan tingkat signifikan Pvalue (sig)  $0,00 < 0,005$  atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 62,1% terhadap Loyalitas Karyawan (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square ( $r^2$ ) = 0,621 atau 62,1% yang menunjukkan tingkat hubungan / korelasi (r) sebesar 0,788 atau kuat, dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dr.H.Sunarto,M.Si., Dr.Ridwan,M.B.A. 2016. Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi. Jakarta : CV. Alfabeta
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Ponorogo.
- Hasibuan S.P Malayu, 2016, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Melayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko. T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mudrajad Kuncoro,Ph.D. 2018. Metode Kuantitatif. Edisi Kelima. Yogyakarta : Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Nitisemito
- Alex S, Drs.ec. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwarto. 2016. Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Laksana.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suwarno. 2015. Analisis Regresi Linear Sederhana Dan Korelasi. Modul Sembilan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Simanjuntak Payaman, Dr. 2017. Manajemen & Evaluasi Kerja. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Terry George R. 2017. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar Husein. 2016. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Basis. Jakarta : Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kim Gie.
- Zainal Veithzal Rivai. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.