

**HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN LOYALITAS KARYAWAN
DI KOPERASI KELUARGA GURU JAKARTA (KKGJ), JAKARTA
TIMUR**

**DEWI SITORESMI
8125070415**



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

**CORRELATION BETWEEN INSENTIVE WITH EMPLOYEE
LOYALTY IN KOPERASI KELUARGA GURU JAKARTA (KKGJ),
EAST JAKARTA**

**DEWI SITORESMI
8125070415**



A Thesis is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN ECONOMIC COOPERATIVE EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
JAKARTA STATE UNIVERSITY
2011**

ABSTRAK

DEWI SITORESMI. Hubungan Antara Insentif Dengan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), Jakarta Timur. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Kosentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Januari 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang sah atau valid, benar dan dapat dipercaya tentang seberapa besar hubungan antara insentif dengan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ). Penelitian ini dilakukan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) selama tiga bulan terhitung sejak Juli 2011 sampai dengan September 2011.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), adapun jumlah keseluruhan karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) pada tahun 2011 adalah berjumlah 131 orang. Berdasarkan sampel dari tabel penentuan jumlah sampel, diambil sampel sebanyak 95 orang dengan *sampling error* 5 %.

Untuk menjangkau data loyalitas karyawan digunakan kuesioner model skala Likert. Perhitungan reliabilitas variabel X dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0,995. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0.060$, sedangkan L_{tabel} untuk $n=95$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0.091. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$. Dari uji keberartian koefisien regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $48,78 > 3,96$, artinya koefisien regresi tersebut signifikan. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0.97 < 1.88$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 34,40 % yang menunjukkan bahwa 34,40 % variasi loyalitas karyawan ditentukan oleh insentif.

Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan loyalitas karyawan pada Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ).

ABSTRACT

DEWI SITORESMI. Correlation Between Incentive with Employee Loyalty in Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), East Jakarta. Thesis, Jakarta: Economics Education Study Program, Economics Cooperation Education of Concentration, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, Jakarta State University. 2012.

This study aims to gain information and knowledge based on the data or the fact that valid or invalid, true and trustworthy about how much the relationship between the Incentive with Employee Loyalty in Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), East Jakarta. The research was conducted at the Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), East Jakarta for three months from July 2011 to September 2011.

This study uses a survey method with the correlational approach. The sampling technique used is proportionate random technique. The population in this study were all Employee at Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), East Jakarta. Affordable population in this study is that the employee works over 5 years, because they have a good loyalty and recorded as many as 131 people. Based on a sample of the table determining the number of samples, taken a sample of 95 people with a sampling error of 5%.

For data capture employee loyalty questionnaire used Likert scale models. Calculation of reliability of the variables X and Y using the Cronbach alpha formula. The results of the Y variable reliability of 0.995. These results prove that the instrument is reliable.

Test requirements analysis is the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L Liliefors test count = 0060, while the L table for $n = 95$ at 0.05 significant level is 0091. Because $L \text{ count} < L \text{ table}$ then the estimated error of Y over X is normally distributed. The resulting regression equation is $Y = 51.90 + 0.662 X$. From the regression test result $F_{hitung} > F_{tabel}$, ie $48.78 > 3.96$, meaning that the regression equation is significant. Testing linearity of regression produces F calculated $< F \text{ table}$ is $0.97 < 1.88$, so it was concluded that the linear equation regression. The coefficient of determination obtained for 34.40% 34.40% which shows that employee loyalty is determined by incentives.

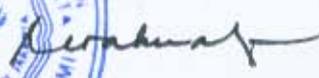
These results prove the existence of a positive and significant relationship between Incentif with Employee Loyalty in Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), East Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



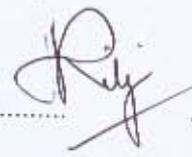
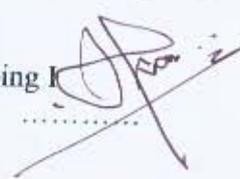
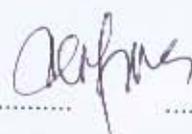
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi


Dra. Nurahma Hajat M.Si

NIP. 19531002 198503 2 001

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, SE, M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		30/1/2012
2. <u>Sri Indah Nikensari, SE, ME</u> NIP. 196610302000121001	Sekretaris		30/1/2012
3. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 19530320 198203 2 001	Penguji Ahli		26/1/2012
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		30/1/2012
5. <u>Dr. Haryo Kuncoro, SE, M. Si</u> NIP. 19700207 200812 1 001	Pembimbing II		30/1/2012

Tanggal Lulus : 24 Januari 2012

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tiada Doa yang lebih indah selain doa agar skripsi ini selesai.

Wisuda setelah 9 semester adalah kesuksesan yang tertunda, akan tetapi,
lebih baik terlambat daripada tidak wisuda sama sekali.

Kuolah kata, kubaca makna, kuikat dalam alinea, kubingkai dalam Bab
sejumlah lima, jadilah mahakarya, gelar sarjana kuterima, orangtua pun
bahagia...

Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi...

Dan saya LULUS!

Skripsi ini kupersembahkan kepada,

**belahan jiwa, anugrah teristimewa dari Allah, bagaikan nafas yg
kuhirup, dan memberikanku kehidupan.....**

Ibu dan Bapak Tersayang,

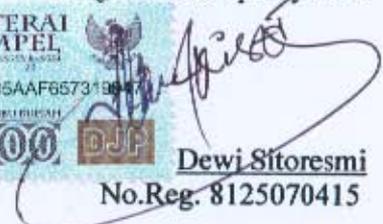
-Dewi Sitoresmi-

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012
Yang membuat pernyataan

METERAI
TEMPEL
REPUBLIC OF INDONESIA
CODB5AAF657319047
UNAL KEBUDAH
6000 DJP

Dewi Sitoresmi
No.Reg. 8125070415

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. I. Ketut R.S, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dengan ikhlas dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Dr. Haryo Kuncoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran, kebaikan, kelembutan hatinya dan atas saran serta masukannya yang penuh keikhlasan yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi yang telah memberikan kritik dan sarannya.
4. Dr. Saparuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuannya.

8. Teman-teman seperjuangan *napak tilas* dan *enterten* ekopers '07, terutama Nissa, Ria, Feby, Irna, Sessa, Dewi, Nuri, Novri, Nda yang telah mewarnai hari-hari menyedihkan dalam penyusunan skripsi.
9. Untuk Mamas, Catur, Wicax, Ajeng, Dian, Tommy, terimakasih atas semua petuah-petuahnya, baik yang penting maupun tidak penting, walaupun memang lebih banyak yang tidak penting.
10. Semua *Mas-Mas* dan *Mbak-Mbak* tukang print dan fotocopy yang telah sangat membantu dalam proses terciptanya mahakarya saya yang spektakuler ini.
11. Untuk seluruh responden yang telah banyak membantu dalam memperoleh data penelitian.

Secara khusus peneliti berterima kasih tak terhingga kepada keluarga yang sangat peneliti sayangi, Ibu, Bapak serta adikku tercinta. Terimakasih atas segala dukungan baik moril maupun materil dan doa yang telah kalian berikan. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2012

Dewi Sitoresmi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	15
D. Perumusan Masalah	15
E. Kegunaan Penelitian	15
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoritis	17
B. Kerangka Berpikir	27
C. Perumusan Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian	30
C. Metode Penelitian	31
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	31

E. Instrumen Penelitian	33
F. Konstelasi Pengaruh Antar variabel.....	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	44
1. Data Loyalitas Karyawan.....	44
2. Data Insentif.....	47
B. Analisis Data	49
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	54
D. Keterbatasan Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	57
B. Implikasi	58
C. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	122

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Pertumbuhan Jumlah Anggota Periode 2008-2011.....	10
1.2	Unit Kerja Koperasi Keluarga Guru Jakarta	11
I.3	Pertumbuhan Jumlah Karyawan Periode 2008-2011	12
1.4	Komposisi Pendidikan Karyawan Periode 2008-2011	13
III.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Loyalitas Karyawan) Koperasi Keluarga Guru Jakarta	34
III.2	Skala Penilaian Instrumen Loyalitas Karyawan	35
III.3	Tabel Anava	41
IV.1	Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan.....	45
IV.2	Perhitungan Skor Indikator Loyalitas Karyawan.....	46
IV.3	Distribusi Frekuensi Insentif.....	47
IV.4	Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Insentif dengan Loyalitas Karyawan $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$	51
IV.5	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Loyalitas Karyawan (Y).....	45
IV.2	Grafik Histogram Insentif (X)	48
IV.3	Persamaan Garis Regresi ($\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$).....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian Koperasi Keluarga Guru Jakarta	64
2.	Surat Keterangan Koperasi Keluarga Guru Jakarta	65
3.	Kuisisioner Ujicoba Variabel Y (Loyalitas Karyawan).....	66
4.	Kuisisioner Final Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	69
5.	Skor Ujicoba Instrumen Variabel Y (Loyalitas Karyawan).....	72
6.	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Butir Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	73
7.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	74
8.	Perhitungan kembali Hasil Ujicoba variabel Y Valid (Loyalitas Karyawan)	75
9.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	76
10.	Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji reliabilitas Variabel Y (Loyalitas Karyawan).....	77
11.	Data Mentah Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	78
12.	Proses Perhitungan Menggambar grafik Histogram Variabel Y (Loyalitas Karyawan)	80
13.	Grafik Histogram Variabel Y (Loyalitas Karyawan).....	81
14.	Data Mentah Variabel X (Insentif)	82
15.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Insentif)	83
16.	Grafik Histogram Variabel X (Insentif).....	84
17.	Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	85
18.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	87
19.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	89
20.	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	90

21. Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi Linier	92
22. Tabel Untuk menghitung Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	93
23. Grafik Persamaan Regresi.....	94
24. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$	95
25. Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$	97
26. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$	98
27. Langkah-langkah perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$	100
28. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	101
29. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat Taksiran	103
30. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	105
31. Tabel Anava untuk uji keberartian dan uji linieritas regresi.....	106
32. Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t).....	107
33. Perhitungan Koefisien Determinasi	109
34. Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Tarf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	110
35. Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	111
36. Tabel Nilai L untuk Uji Liliefors	112
37. Tabel Kurva Normal Presentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z	113
38. Tabel Nilai Persentil untuk Distribusi t.....	116
39. Nilai Presentil Untuk Distribusi F	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia sepanjang tahun 2011 terutama sektor keuangan sedikit bergejolak dengan beberapa permasalahan yang menghadang, seperti turunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi perbankan dalam menjaga keamanan investasinya yang dipicu kasus Bank Century. Kondisi sebaliknya terjadi pada Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), dimana pada tahun 2011 ini berhasil menghimpun dana simpanan/ tabungan anggota hingga mencapai Rp. 37.333.638.575,-, hal ini menjadi peluang sekaligus tantangan di tahun mendatang untuk memberikan pelayanan lebih baik lagi kepada anggota.

Pencapaian penghimpunan dana simpanan/ tabungan anggota tersebut di atas cukup membanggakan, namun kiranya jumlahnya tidak memadai untuk melayani seluruh permintaan pinjaman yang diajukan anggota dan pengembangan unit-unit usaha pendamping. Berkaitan dengan penyediaan modal kerja, Pengurus harus mengambil kebijakan tetap bermitra dengan bank dengan keharusan membayar bunga yang cukup tinggi. Sehingga dampak secara rasional KKGJ harus membayar bunga pinjaman pada bank tidak kurang dari Rp. 6.285.831.861,-

Meningkatnya pembayaran bunga yang harus ditanggung KKGJ, seiring dengan laju suku bunga perbankan yang terus menyesuaikan dengan kondisi

pasar. Sementara KKGJ sebagai debitur pada perbankan diwajibkan membayar angsuran pinjaman yang meningkat, di satu sisi suku bunga pinjaman bagi anggota KKGJ menjadi turun yang hanya diberlakukan sebesar 1,5%. Hal ini tentunya memicu kenaikan bunga bank, dimana pada akhirnya akan mengurangi tingkat penghasilan KKGJ.

Secara manajerial kondisi di atas oleh Pengurus telah diantisipasi dan dikalkulasi dengan matang sebagai bentuk peningkatan pelayanan, tetapi kiranya dapat menjadi pemikiran bersama karena eksistensi KKGJ bukan hanya terletak pada Pengurus tetapi juga sangat bergantung pada tingkat partisipasi anggota dan loyalitas karyawan sehingga secara bertahap ketergantungan modal usaha pada perbankan dapat berkurang. Pengurus tetap mengedepankan anggota yang merupakan tulang punggung KKGJ. Kondisi yang ada tetap harus dicermati oleh segenap jajaran pengurus dan karyawan. Berbagai langkah kongkrit telah diambil, diantaranya melakukan efisiensi biaya di segala lini. Hal ini diharapkan akan menekan laju penurunan SHU, sehingga harapannya adalah tingkat SHU pada tahun 2011 secara agregat tetap meningkat.

Saat ini KKGJ merupakan salah satu badan usaha koperasi di Indonesia yang mendapat perhatian sangat besar dari perbankan dan Kementerian UKM. Banyak perbankan besar (umum dan syariah) yang terus bekerja sama dengan KKGJ. Keadaan ini tidak terlepas dari kinerja KKGJ yang terus membaik. Dengan jumlah anggota sebanyak 19.870 orang, dan dengan total aktiva mencapai Rp. 165.832.249.549,- adalah suatu bukti nyata bahwa KKGJ patut untuk

diperhitungkan. Keadaan ini tentulah harus dipertahankan dan ditingkatkan di kemudian hari. Selain itu, kondisi demikian tidak terlepas dari peran serta anggota yang sangat aktif memajukan KKGJ dan mempercayai Pengurus beserta jajaran karyawannya untuk mengelola KKGJ.

Hubungan KKGJ dengan pihak lain yang berkaitan dengan kelangsungan usaha terus dilakukan seperti dengan Bank Syariah Mandiri sebagai kreditur KKGJ dan Kementerian UKM. Dari kondisi yang dikemukakan di atas, secara umum perkembangan organisasi cukup dinamis dan tidak terdapat gejala baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi organisasi.

Kinerja keuangan merupakan salah satu indikator yang valid, yang dapat menunjukkan kinerja Pengurus, di samping indikator-indikator lainnya. Selama kurun waktu 2008-2011, indikator keuangan menunjukkan volume usaha meningkat. Rata-rata perkembangan aset sebesar 7% tiap tahunnya, dan rata-rata perkembangan SHU sebesar 3% tiap tahunnya. Pertumbuhan pinjaman rata-rata sebesar 4% tiap tahunnya, selain itu pertumbuhan simpanan sebesar sebesar 5% tiap tahun. Sedangkan pertumbuhan modal mencapai rata-rata 29% tiap tahun.

Aspek sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang harus diperhatikan, berbagai kegiatan pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kualitas anggota terus dilakukan termasuk kaderisasi. Bagi KKGJ, anggota merupakan SDM paling utama, demikian halnya dengan karyawan. Peningkatan kualitas karyawan KKGJ sangat diperhatikan, mengingat salah satu bentuk keberhasilan koperasi adalah baiknya pelayanan karyawan terhadap anggota.

Di tengah persaingan bisnis yang kompleks ini, permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan yang sudah cukup mengkhawatirkan dikarenakan praktek bisnis yang kurang memperhatikan etika. Oleh Karena itu, sudah layak bagi koperasi untuk selalu meningkatkan loyalitas karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja, tingkat usia, pengakuan dan penghargaan, pelatihan, dan insentif. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan aktivitasnya di tempatnya bekerja. Hal ini menyebabkan loyalitas karyawan akan menurun. Mengenai kondisi tersebut, John Holland dalam teori kesesuaian kepribadian pekerjaan berpendapat bahwa “Kepuasan dan kecenderungan meninggalkan suatu pekerjaan bergantung pada sejauh mana individu-individu berhasil mencocokkan kepribadian dengan lingkungan kerjanya.”¹

Seseorang yang masih berusia muda cenderung suka mencari tantangan atau hal-hal baru. Begitu juga halnya dalam bidang pekerjaan. Karyawan muda akan cenderung lebih rendah loyalitasnya terhadap tempatnya bekerja. hal ini disebabkan oleh keinginan untuk mencari pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas di bidangnya. Berbeda halnya dengan karyawan pada usia lanjut,

¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jilid I (Jakarta: Prenhallindo , 2001) p.64

tingkat usia yang semakin tua, membuat kemungkinan dirinya untuk pindah bekerja semakin kecil. Hal ini disebabkan banyak perusahaan yang lebih memilih karyawan usia muda untuk bekerja. Oleh karena itu tingkat loyalitas karyawan pada usia lanjut cenderung lebih besar dibandingkan karyawan usia muda.

Salah satu sifat manusia adalah tidak merasa senang bila dicela, tetapi merasa senang bila dipuji. “Dengan saling menghargai atas karya seseorang akan dapat meningkatkan percaya diri, prestasi kerja, dan disiplin kerja.”² Bagaimanapun kedudukan dan status seseorang dalam organisasinya tetap menginginkan pengakuan dan penghargaan. Pengakuan dan penghargaan adalah wajar dan merupakan suatu keharusan karena manusia mempunyai cipta, rasas, karsa, harga diri keinginan, harapan, cita-cita dan impian. Rendahnya pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja yang dilakukan dapat menimbulkan sikap kurang peduli terhadap perkembangan organisasinya.

Program pelatihan dimaksudkan untuk menambah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan pelatihan yang diberikan oleh organisasi atau lembaga menyebabkan karyawan mempunyai pengetahuan tentang beraneka ragam jenis pekerjaan dan juga memperoleh peningkatan wawasan mengenai kesalingbergantungan antara pekerjaan-pekerjaan dengan seluruh kegiatan organisasi tersebut. Dan sebaliknya jika lembaga atau organisasi tidak mengadakan program pelatihan kepada karyawan maka perkembangan kemampuan kerja karyawannya menjadi statis. Kondisi tersebut menimbulkan

² Drs. Domi C. Matutina, dkk, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 1992) p.65

keengganan dari para karyawan tersebut untuk giat bekerja yang akhirnya karyawan-karyawan tersebut pindah untuk sebuah pekerjaan yang dirasa lebih menantang.

Guna mencetak kualitas sumber daya manusia, KKGJ telah melaksanakan dan mensponsori kegiatan pelatihan kepada pengurus, anggota dan karyawan. Secara rutin juga diselenggarakan pelatihan/ training baik *inhouse* maupun *offhouse*, antara lain sebagai berikut:

- Pelatihan Kewirausahaan di Lembang, Jawa Barat
- Workshop Kewirausahaan oleh PT. PNM di Kantor KKGJ
- Diklat Pengelolaan USP di Hotel Maharaja
- Pendidikan Kewirausahaan oleh PKPRI di Kampus Trisakti
- Temu Nasional Perkuatan Modal di Hotel Kaisar

Selain meningkatkan keterampilan kerja dan kemampuan intelaktual, Kepengurusan KKGJ juga melaksanakan kegiatan keagamaan, yaitu dengan melaksanakan ibadah doa bersama yang dilanjutkan dengan pencerahan hati berupa ceramah keagamaan pada hari jumat pagi setiap minggu. Hal ini dilakukan karena Pengurus menyadari bahwa kita tidak cukup hanya memiliki IQ (visi, kompetensi, pengetahuan dan intelegensia) dan EQ (motivasi, empati, dan keuletan) tapi juga SQ, yaitu suara batin yang paling jujur di lubuk hati. Harapannya terbentuk insan-insan purna yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada anggota. Namun meskipun Pengurus telah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan menyelenggarakan

kegiatan-kegiatan tersebut, masih banyak karyawan yang mangkir dari kegiatan tersebut. Ini menyebabkan kegiatan-kegiatan tersebut tidak berjalan sesuai dengan harapan.

Insentif adalah salah satu faktor yang meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam proses berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, penilaian terhadap kedudukan karyawan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan sepenuhnya dapat mengabdikan pada organisasi tempatnya bekerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan baik manakala kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi. Sebaliknya, karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi. Dalam kehidupan sehari-hari tidak sedikit karyawan yang malas bekerja dikarenakan hak-hak atau gajinya tidak sesuai dengan yang diharapkannya.

Insentif diberikan tentunya sesuai dengan produktivitas kerja masing-masing karyawan. Insentif diberikan sebagai kompensasi yang merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaannya. Demikian pula di KKGJ, prosedur pemberian insentif didasarkan sesuai dengan produktivitas dan pencapaiannya dalam tugas yang diemban masing-masing karyawan dalam bentuk uang. Namun, meningkatnya bunga yang ditanggung KKGJ, seperti yang dikemukakan sebelumnya membuat Pengurus harus memutar modal yang dipinjam dari bank seefisien mungkin. Hal ini tentunya

akan mengurangi tingkat penghasilan, yang berdampak pula pada pemberian gaji dan insentif.

Masalah loyalitas karyawan bukan hanya terjadi di perusahaan saja, namun juga terjadi pada koperasi. Koperasi merupakan soko guru serta gerakan ekonomi bagi rakyatnya yang bertujuan membangun kesejahteraan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Di dalam Undang-Undang Koperasi No.25/1992 berisikan:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukumkoperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.³

Berangkat dari keinginan luhur untuk mengangkat derajat perekonomian di kalangan guru di Jakarta, para pengajar bersepakat untuk membentuk sebuah wadah gerakan perekonomian berupa koperasi. Melalui proses panjang pada tanggal 14 September 1952 dipelopori oleh Bapak H. Abdurochman, dkk di Kecamatan Senen didirikanlah sebuah koperasi simpan pinjam dengan nama “Koperasi Kredit Guru-Guru Djakarta Raya(KKGD)”, terdaftar pada Djawatan Koperasi dengan badan hukum Nomor 815 tanggal 18 Februari 1953.

Koperasi ini pada perkembangannya, berdasarkan keputusan Rapat Anggota Khusus tanggal 26 Januari 1991 yang dituangkan dalam Akta Perubahan Nomor 815b/12-93 tanggal 10 Agustus 1993, koperasi mengalami

³ Undang-Undang Koperasi No.25 Tahun 1992

perubahan nama menjadi “Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)”. Menjelang akhir tahun 2001 kantor Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) berkedudukan di Jalan Pori Raya No.8, Pisangan Timur, Jakarta Timur. Peresmian kantor Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) dan penandatanganan prasasti pada tanggal 15 November 2001 oleh Kepala Dinas Pendidikan Dasar Propinsi DKI Jakarta Ir. H. Gito Utomo Purnomo, MM dan Ketua Umum Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) Drs. H. Saprawi, MBA.

Perangkat organisasi terdiri dari tiga unsur yaitu rapat anggota, pengurus, dan pengawas. Manajer tidak termasuk dalam perangkat organisasi karena adanya unsur demokrasi yang kooperatif yang terkandung dalam koperasi yaitu kemudi dan tanggung jawab dari pengelolaan koperasi itu berada di tangan para anggotanya, sedangkan manajer adalah bukan anggota koperasi.

Dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kepada anggota, pada tahun 2011 telah dilakukan restrukturisasi kepegawaian berupa pemutasian karyawan dalam rangka penempatan SDM sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan dan sebagai upaya penyegaran organisasi. Berikut adalah pertumbuhan jumlah anggota dalam empat tahun terakhir:

Tabel I.1
Pertumbuhan Jumlah Anggota Periode (2008-2011)

Uraian	2008	2009	2010	2011
Anggota Lama	22.585	22.119	21.476	20.710
Anggota Baru	111	17	20	22
Anggota Keluar	577	660	786	862
Jumlah	22.119	21.476	20.710	19.870

Sumber: Laporan Kepengurusan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)

Jumlah keanggotaan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) untuk tahun 2011 mengalami penurunan sebanyak 840 anggota. Kondisi ini disebabkan karena beberapa faktor seperti anggota yang pensiun, meninggal atau mutasi keluar daerah. Sementara yang masuk menjadi anggota baru untuk tahun 2011 berjumlah 22 orang.

Sampai saat ini jumlah unit usaha KKGJ meliputi; Unit Simpan Pinjam, Unit Perdagangan Umum, Unit Agrobisnis, Unit SPBU, Unit Wartel dan Depot Air Minum, Unit Tabungan Haji & Purna Tugas. Unit P3GSD, dan Kolam Renang.

Tabel I.2**Unit Usaha Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)**

Unit Kerja	Lokasi Usaha	Pendapatan	Kenaikan
Unit Simpan Pinjam	Pori Raya, Jakarta Timur	Rp.24.448.614.668	1,74%
Unit Perdagangan Umum	Pori Raya, Jakarta Timur	Rp.572.807.658	22,34%
Unit Agrobisnis	Karawang	Rp.279.435.500	26,76%
Unit SPBU	Klari	Rp.22.601.052.221	19%
Unit Wartel & Depot Air	Jakarta, Bekasi, Cikarang, Depok, Cibitung, Bogor	Rp.227.307.910	15,6%
Unit Tabungan Haji & Purna Tugas	Pori Raya, Jakarta Timur	Rp.14.127.550.574	5,8%
Unit P3GSD	Pori Raya, Jakarta Timur	Rp.426.312.218	2,6%
Unit Kolam Renang	Pondok Kopi, Jakarta Timur	Rp.425.535.121	6,1%

Sumber: Laporan Kepengurusan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)

Sama halnya dengan jumlah anggota, jumlah karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) juga mengalami penurunan. Seiring dengan perkembangan usaha tidak serta merta diikuti dengan penambahan jumlah karyawannya. Komposisi penurunan jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.3**Pertumbuhan Jumlah Karyawan Periode (2008-2011)**

Unit Kerja	2008	2009	2010	2011
Bagian Administrasi & Umum	11	11	10	10
Bagian Keuangan	12	10	10	8

Bagian Pembukuan	5	5	5	5
Pusat Data Elektronik (PDE)	6	5	5	5
Research & Development	5	5	5	5
Manag Information System	4	4	3	3
Konsultan	4	4	2	2
Tenaga Ahli	2	2	3	2
Unit Simpan Pinjam	9	9	10	7
Unit Perdagangan Umum	12	12	10	9
Unit SPBU	14	14	15	12
Unit Wartel & Depo Air	10	11	10	8
Unit Agrobisnis	6	6	5	5
Unit Penerbitan	6	6	5	5
Unit Kolam Renang	7	6	6	5
Sekolah Sasak Panjang	15	15	15	10
Sekolah Karawang	5	5	5	5
Unit Diklat	5	5	5	5
Satpam	6	7	7	6
Pramubhakti	6	6	6	5
Sopir	5	5	5	3
Honorer	16	16	15	5
Jumlah	171	169	162	131

Sumber: Laporan Kepengurusan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)

Komposisi pendidikan dari karyawan KKGJ adalah sebagai berikut:

Tabel I.4
Komposisi Pendidikan Karyawan Periode (2008-2011)

Pendidikan	2008	2009	2010	2011
Strata Dua (S2)	5	4	4	1
Strata Satu (S1)	80	80	78	70
Diploma Tiga (D3)	9	9	9	9
Diploma Dua (D2)	6	7	6	5
Sekolah Menengah Atas (SMA)	41	40	39	36
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	15	14	14	5
Sekolah Dasar	15	15	12	5
Jumlah	171	169	162	131

Sumber: Laporan Kepengurusan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)

Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) sebagai salah satu koperasi yang mempunyai anggota dan karyawan dalam jumlah yang cukup banyak dengan perkembangan usaha yang pesat membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di koperasi tersebut. Alasan yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) karena merupakan salah satu koperasi yang mempunyai reputasi yang kuat dalam perkembangan koperasi di Jakarta Timur. Namun fenomena yang tak terbantahkan terjadi saat ini pada Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) yaitu masih terdapat karyawan yang kurang loyal terhadap koperasi tempat ia bekerja, hal itu dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pergantian karyawan dan masih ditemukan penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya di koperasi tersebut. Oleh karena itu, sebagai koperasi yang telah maju dan berhasil menjaga eksistensinya, Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) berupaya memperhatikan

berbagai aspek yang dapat meningkatkan insentif, dengan demikian karyawan merasa nyaman dan merasa memiliki perusahaan yang berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan sehingga dapat menghasilkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data-data di atas maka peneliti merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) dengan judul penelitian hubungan antara insentif dengan loyalitas karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan?
- 2) Adakah hubungan antara tingkat usia dengan loyalitas karyawan?
- 3) Adakah hubungan antara pengakuan dan penghargaan dengan loyalitas karyawan?
- 4) Adakah hubungan antara pelatihan dengan loyalitas karyawan?
- 5) Adakah hubungan antara insentif dengan loyalitas karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah loyalitas karyawan koperasi menyangkut faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dan tenaga yang dikerahkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada: “hubungan antara insentif dengan loyalitas karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi perumusan masalah di atas, maka secara spesifik masalah penelitian dirumuskan, “Apakah Terdapat Hubungan Antara Insentif Dengan Loyalitas Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak baik secara teoretis maupun secara praktis:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu tentang insentif dan hubungannya dengan loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan masukan sebagai bahan referensi dan bahan informasi dalam menentukan kebijaksanaan yang berkaitan dengan masalah insentif dengan loyalitas karyawan serta dapat dijadikan bahan acuan dan kajian.

Menjadi pemikiran dari pihak koperasi untuk menambah insentif untuk meningkatkan kesejahteraan agar loyalitas karyawan tinggi.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Loyalitas Karyawan

Setiap koperasi yang bergerak di bidang apapun tentu ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dari usaha yang dijalankannya. Sebagai contoh, koperasi yang bergerak di bidang jasa, kepuasan pelanggan merupakan suatu hal yang mutlak dipenuhi. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan tersebut, koperasi harus memiliki keunggulan-keunggulan yang terdeferensiasi untuk dapat menghadapi persaingan. Berbagai macam keunggulan tersebut diantaranya adalah keunggulan dalam teknologi, ketersediaan bahan baku, kepemilikan modal, metode pemasaran, sampai dengan sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendapat perhatian lebih, dari banyak koperasi, terutama dalam menciptakan manusia yang mempunyai kemampuan dan daya saing yang baik. Namun, karyawan yang mampu bersaing saja tidak cukup untuk mempertahankan suatu keunggulan, tetapi koperasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap koperasi, sehingga setiap perkembangan yang terjadi dalam koperasi dapat diketahui dan tetap terjaga stabilitasnya. Jika diartikan secara harfiah, loyalitas menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah bersikap setia/ patuh. Berdasarkan pengertian tersebut, loyalitas merupakan sebuah sikap yang

menyatakan kesetiaan seseorang terhadap suatu subjek atau objek. Jika kita kaitkan dalam konteks penelitian ini mengenai loyalitas karyawan, maka loyalitas karyawan adalah sebuah sikap setia karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan atau koperasi tempat dimana ia bekerja.

Kesetiaan para karyawan merupakan suatu sikap yang sangat diharapkan dan merupakan syarat kepribadian yang utama bagi seorang karyawan terhadap organisasi. Sikap loyal yang baik akan bersifat membangun dan memiliki rasa kepedulian terhadap organisasi.⁴ Jadi bagi koperasi, meningkatkan kesetiaan para karyawannya adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dengan disertai rasa penuh tanggung jawab dan berkelanjutan.

Menurut Salomon yang mendefinisikan loyalitas karyawan, dikutip oleh Powers, *“Employee loyalty is A Willingness to remain with the organization”*. Atau jika diartikan secara bebas loyalitas karyawan adalah keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi.⁵ Pengertian tersebut menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah organisasi dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi, sehingga tingkat keberpihakan karyawan terhadap organisasi dapat diketahui atau dengan kata lain loyalitas seorang karyawanpun dapat diketahui.

Koperasi tidak dapat mengetahui kapan seorang karyawan memutuskan untuk tetap tinggal dan memelihara keanggotaannya pada koperasi akan berakhir. Koperasi hanya dapat mengetahui kesetiaan karyawan berdasarkan berapa lama seorang karyawan menghabiskan karirnya pada sebuah koperasi.

⁴ Mick Marchinton, *Manajemen Hubungan Industrial* (Jakarta: Pustaka Binama Pressindo, 1999)p.110

⁵ Edward L. Powers, *Employee Loyalty In The Millenium*. S.A.M. Advanced Management Journal,(USA:ABI/INFORM Research, 2000)p.3

Loyalitas karyawan terhadap sebuah koperasi dapat juga dilihat berdasarkan jangka waktu atau masa kerja seorang karyawan bekerja pada suatu koperasi. Artinya semakin lama jangka waktu seorang karyawan berada dan bekerja dalam suatu koperasi, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang loyal, dimana hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Istijanto, “karyawan yang setia bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama atau bahkan seumur hidupnya disebut karyawan loyal”.⁶ Berdasarkan definisi tersebut, karyawan yang loyal mampu menumbuhkan kecintaannya pada koperasi sehingga ia dapat bertahan untuk bekerja pada koperasi dalam jangka waktu yang lama atau bahkan menghabiskan sisa karirnya di suatu perusahaan. Sikap seperti ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terlibat baik secara fisik maupun emosional terhadap koperasi dan dapat menumbuhkan komitmen yang dalam terhadap koperasi.

Tanggung jawab dan dedikasi yang ditunjukkan oleh para karyawan adalah bentuk loyalitas mereka terhadap koperasi tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan koperasi. Tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap kemajuan dan kemunduran koperasi adalah sikap yang menunjukkan adanya loyalitas karyawan.

Loyalitas adalah suatu sikap positif untuk menuju ke arah yang lebih baik. Menurut Ekuslie Goestiandi, “Dahulu kala makna loyalitas dipahami sebagai wujud kesetiaan tanpa syarat (*unconditional dedication*) dari karyawan kepada perusahaan yang dianggapnya memberikan perlindungan kehidupan dan

⁶ Istijanto, *Riset SDM: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006)p.250

jaminan pekerjaan sepanjang hidup”.⁷ Karyawan yang setia adalah karyawan yang lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibanding kepentingan pribadinya. Ditambahkan oleh Poerwopoespito, “Sikap setia kepada perusahaan adalah jujur, mempunyai rasa memiliki, mengerti kesulitan, bekerja lebih dari yang diminta, menciptakan suasana yang menyenangkan, menyimpan, menjaga dan meningkatkan citra, hemat, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan”.⁸ Jadi dapat dikatakan bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai sebuah kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Kesetiaan ini dapat ditunjukkan dengan kejujuran, rasa kepemilikan terhadap perusahaan, sehingga tercipta sebuah tekad untuk menjaga nama baik perusahaan dengan segenap kemampuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wursanto, “Kesetiaan dan loyalitas adalah kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab”.⁹ Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh Poerwopoespito bahwa “Setia pada perusahaan adalah tanggung jawab karyawan dalam menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi”.¹⁰ Artinya, karyawan yang loyal akan sanggup mentaati semua peraturan yang dibuat oleh koperasi dan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengertian loyalitas lainnya adalah sebagai berikut :

⁷ Ekuslie Goestiandi, *Loyalitas Karyawan Masihkah Ada?*, Manajemen Usahawan Indonesia, No.3 Th XXVII, Maret 1998. p.6

⁸ F.X. Oerip S. Poerwopoespito, T.A. Tatag Utomo, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental* (Jakarta: Grasindo, 2000) p.58

⁹ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2* (Jakarta: Kanisius, 2007) p. 38

¹⁰ F.X. Oerip S. Poerwopoespito, T.A. Tatag Utomo, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental* (Jakarta: Grasindo, 2000) p. 53

“Loyalty is devotion to a cause, whether the cause is a principle or a group of principles, or to an institution or cluster of institution”. (loyalitas adalah suatu penyerahan diri dengan penuh dedikasi yang diarahkan untuk mempertahankan sejumlah prinsip yang ada dalam institusi).¹¹

Pengertian ini mengandung arti bahwa loyalitas tidak lain adalah penyerahan diri dengan penuh dedikasi dan mereka ikut mempertahankan kelangsungan hidup institusi atau lembaga tersebut. Jadi, loyalitas bukan hanya terbatas pada kesetiaan seseorang untuk tetap berada pada organisasi tersebut tetapi juga harus disertai oleh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Saydam mengatakan, “Ciri-ciri karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi adalah:

- 1) Tidak senang melihat perbuatan yang merugikan perusahaan.
- 2) Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.
- 3) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan organisasi.
- 4) Tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada hal-hal yang merusak perusahaan.
- 5) Suka bekerja keras.
- 6) Kreatif, dan
- 7) Selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan”.¹²

Berdasarkan ciri-ciri yang dikemukakan oleh Saydam di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang loyal akan bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang akan merusak nama baik koperasi dan bekerja keras dengan segenap kemampuan untuk memajukan organisasi, sekalipun mengorbankan kepentingan pribadinya. Berbeda dengan Prambudi yang

¹¹ *The Encyclopedia Americana vol 17* (USA: Grolier Incorporated, 1992) p.140

¹² *Op. Cit*, p.417

mengatakan, “Loyalitas diartikan sebagai komitmen yang bukan berarti hanya kesetiaan fisik di perusahaan tetapi termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi karyawan tulus sepenuhnya untuk karyawan”.¹³

Loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap koperasi, tidak begitu saja tercipta. Sikap loyal ini terjadi jika mereka merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah memberikan kepuasan kerja yang tinggi terhadap mereka baik dalam hal gaji, insentif, promosi jabatan, pengakuan dan penghargaan serta faktor-faktor lainnya. Hal ini didukung oleh Ekuslie Goestiandi bahwa “loyalitas cenderung dilihat sebagai komitmen bersyarat (conditional commitment) sepanjang yang bersangkutan mendapatkan imbal balik yang memadai pula dari perusahaan”.¹⁴

Hal senada dikatakan oleh Goestiandi, “Karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, sepanjang yang bersangkutan mendapatkan imbal balik yang memadai pula dari perusahaan”.¹⁵ Imbal balik yang diterima dapat berupa paket remunerasi yang menarik, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, iklim organisasi yang kondusif, kesempatan pelatihan, pengembangan yang mendukung, peluang karir yang terbuka, dan sebagainya. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Dessler, “Para karyawan cenderung untuk setia kepada perusahaan yang setia pada mereka”.¹⁶ Hal yang sama juga dikatakan oleh W. Griffin dan J. Ebert, “Loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan tidak timbul dengan sendirinya.

¹³ Teguh S Priambudi, *Swasembada No.16/XVI/10-23 Agustus 2000*, p.28

¹⁴ Ekuslie Goestiandi, *loc.cit*

¹⁵ *Ibid*, p.25

¹⁶ Garry Dessler, Alih Bahasa Benyamin Molan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* (Jakarta: Prenhalindo, 1997) p. 138

Sikap loyal ini tercipta jika mereka merasa bahwa tempatnya bekerja telah memberikan kepuasan yang tinggi pada mereka.

Dapat diartikan kesetiaan dapat terwujud apabila kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan saling memberi, mendukung satu sama lainnya untuk kemajuan organisasinya. Pemberian kesetiaan oleh perusahaan menjadi faktor utama dalam menciptakan kesetiaan karyawan.

2. Insentif

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan. Dalam hal ini, memperoleh gaji serta insentif yang memadai untuk dipergunakan bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dengan adanya pemberian insentif akan dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan penuh semangat.

Pemberian berasal dari kata “beri” yang berarti “menyerahkan, membagikan, menyampaikan sesuatu atau menyediakan sesuatu untuk orang lain”. Dengan demikian, pemberian dapat diartikan sebagai “sesuatu yang diberikan, sesuatu yang didapat dari orang lain, perbuatan memberi atau memberikan”.¹⁷ Seperti halnya yang dikatakan oleh Homby, “*A thing that you give to somebody especially on special occasion or to say thank you*”.¹⁸ Yang artinya adalah pemberian adalah sesuatu yang kita berikan kepada orang lain pada saat-saat tertentu atau sekedar mengucapkan terimakasih. Dengan kata lain, sebuah pemberian diberikan dari seseorang untuk menyampaikan rasa

¹⁷ W.J.S Poerwardarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) p.127

¹⁸ A.S Homby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary 6th ed* (Oxford Uni Press, 2000) p.566

terimakasih atas sesuatu yang telah dilakukannya. Pemberian ini dapat berupa banyak hal. Jika kita kaitkan dengan pemberian untuk seseorang yang bekerja, maka pemberian dalam hal ini, salah satunya adalah berupa insentif.

Berbeda dengan Komarudin yang berpendapat bahwa, “insentif adalah suatu hal baik dalam bentuk uang atau barang atau bentuk lainnya yang mendorong tindakan tertentu sehingga produktivitas seorang karyawan meningkat”.¹⁹ Hal senada juga dikatakan oleh Nawawi bahwa “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi”.²⁰

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan untuk menimbulkan semangat karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Demikian pula menurut Sarwoto, bahwa “Insentif merupakan penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.”²¹ Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan berbuat sesuatu untuk tujuan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan, agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih tinggi untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa pendapat tersebut memberikan gambaran bahwa insentif merupakan suatu bentuk penghargaan kepada karyawan berupa material (uang)

¹⁹ Komarudin, *Ensiklopedi Manajemen* (Bandung: Alumni, 1995) p.206

²⁰ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogya: UGM Press, 1997) p. 317

²¹ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991) p. 144

maupun non material yang dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerjanya juga meningkat. Dikemukakan pula oleh Gary, “Orang akan termotivasi apabila mereka merasa bahwa upaya mereka mengarah kepada perolehan berupa ganjaran yang diinginkan”.²² Artinya bahwa seseorang akan bekerja lebih giat apabila mereka mendapat imbalan yang diinginkan.

Selanjutnya diperkuat oleh Nawawi yang mengatakan bahwa :

“insentif pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan di luar upah atau gaji dasar bulanan atau mingguan. Oleh karena itu nilainya sangat penting bagi para pekerja, karena akan berpengaruh langsung bagi peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonomi mereka. Sistem pemberian insentif akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti), dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka pada organisasi.”²³

Selain sebagai alat perangsang untuk memotivasi pegawai, insentif pada dasarnya merupakan balas jasa perusahaan dalam hal ini sekolah, atas kerja yang mereka lakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Flippo bahwa “insentif yang diberikan adalah balas jasa yang memadai dan layak kepada pekerja atas sumbangan mereka pada tujuan organisasi.”²⁴ Jadi insentif memang layak diberikan kepada seseorang yang telah bekerja untuk sebuah perusahaan.

Definisi lain mengatakan bahwa insentif merupakan “Daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya.”²⁵ Jadi insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah imbal balik atas prestasi kerja yang ditunjukkannya.

²² Gary Dessler, *Alih Bahasa Benjamin Molan, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I* (Jakarta: Prenhallindo, 1997) p.327

²³ H. Hadari Nawawi, *Op.cit*, p.363

²⁴ Edwin B Flippo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep A.K.U* (Jakarta: Erlangga, 1998) p.7

²⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) p.138

Adapun tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat bahwa “pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. Pelaksanaan sistem upah insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.”²⁶ Sedangkan menurut Handoko, “Tujuan pemberian insentif hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar.”²⁷

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan insentif adalah tambahan penghasilan di luar upah atau gaji dasar bulanan yang diberikan perusahaan atas dasar beban tanggung jawab yang diberikannya serta tingginya tingkat keahlian yang dimiliki dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mampu meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka pada koperasi. Tujuan pemberian insentif bukan hanya untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitasnya, tetapi juga untuk mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan membantu tercapainya tujuan organisasi.

²⁶ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia edisi ke 4* (Yogyakarta: BPF, 1999) p.161

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2* (Yogyakarta: BPF, 2003) p.176

B. Kerangka Berfikir

Dalam setiap koperasi diperlukan loyalitas untuk kelangsungan koperasi itu sendiri. Koperasi tentunya ingin mendapatkan keuntungan dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, banyak cara yang dapat dilakukan. Salah satunya adalah dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam koperasi tersebut. Loyalitas karyawan menjadi unsur penting dari kesuksesan suatu koperasi, karena loyalitas merupakan sikap kepedulian karyawan terhadap segala kondisi koperasi yang mengarah pada kemajuan koperasi tersebut. Keberadaan loyalitas harus dipertahankan dan ditanamkan pada setiap karyawan.

Loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap koperasi, tidak begitu saja tercipta. Sikap loyal ini terjadi jika mereka merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah memberikan kepuasan kerja yang tinggi terhadap mereka baik dalam hal gaji, insentif, promosi jabatan, pengakuan dan penghargaan serta faktor-faktor lainnya

Insentif merupakan suatu ikatan yang kuat antara pemberi dan penerima. Dalam pemberian insentif haruslah disesuaikan dengan prestasi kerja yang mereka tunjukkan. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik bagi kemajuan koperasi. Dengan pemberian insentif, totalitas kerja dan profesionalitas seorang karyawan dapat lebih dipertanggungjawabkan. Hal ini disebabkan jika pihak koperasi telah memberikan kompensasi yang memadai berupa gaji dan insentif yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, mereka dapat

mencurahkan perhatiannya dengan sungguh-sungguh kepada pekerjaan mereka dan setia kepada koperasi tempat mereka bekerja.

Insentif menjadi salah satu unsur penentu untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Pemberian insentif yang memadai dan dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan akan menimbulkan rasa setia kepada koperasi. Karyawan cenderung akan setia pada koperasi yang setia kepada mereka. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan akan setia apabila koperasi tempat ia bekerja memberikan imbal balik yang setimpal, adil dan objektif atas hasil kerja mereka sebagai wujud kesetiaan dan perhatian koperasi terhadap mereka. Jadi pemberian insentif memiliki kaitan yang cukup erat dengan loyalitas karyawan dimana pemberian insentif mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap koperasi tempat ia mengajar.

Diduga terdapat pengaruh antara insentif dengan loyalitas karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan maka loyalitas karyawan juga semakin tinggi. Loyalitas karyawan saat ini telah menjadi suatu masalah yang sangat diperhatikan oleh koperasi, karena semakin tingginya tingkat persaingan antar koperasi ataupun tenaga kerja itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan merasa memiliki dan keterikatan dengan koperasi, mereka akan menampilkan kinerja yang terbaik dan mengeluarkan semua potensi yang dimilikinya untuk kemajuan koperasi. Oleh Karena itu, disinilah peranan insentif dibutuhkan.

C. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan positif antara insentif dengan loyalitas karyawan”. Semakin tinggi tingkat pemberian insentif maka loyalitas karyawan juga akan semakin tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang hubungan antara insentif dengan loyalitas pada karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yakni dari bulan Juli 2011 sampai dengan September 2011. Waktu tersebut dianggap waktu yang paling efektif, karena dari data yang diperoleh dari Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), pada bulan tersebut jumlah insentif yang diterima karyawan tercatat lebih kecil dari bulan-bulan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) yang beralamat di Jalan Pori Raya No.8, Pisangan Timur, Jakarta Timur. Alasan yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) karena merupakan salah satu koperasi yang mempunyai reputasi yang kuat dalam perkembangan koperasi di Jakarta Timur. Namun fenomena yang tak terbantahkan terjadi saat ini pada Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) yaitu masih terdapat karyawan yang kurang loyal terhadap koperasi tempat ia bekerja, hal itu dapat dilihat dari masih seringnya terjadi

pergantian karyawan dan masih ditemukan penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya di koperasi tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Kerlinger mengemukakan bahwa:

“Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel.”²⁸

Adapun alasan penelitian menggunakan pendekatan korelasional adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel
- 2) Penelitian tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak
- 3) Perhatian penelitian ditujukan kepada variabel yang dikorelasikan.²⁹

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Pendidikan”, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰ Jadi populasi tidak hanya orang namun juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada

²⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV alfabeta,2004), p.71

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 1993), p. 326

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009)p 117

obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau pun subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), adapun jumlah keseluruhan karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) pada tahun 2011 adalah berjumlah 131 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.³¹ Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³² Berdasarkan jumlah populasi yaitu 131 orang, diambil sampel sesuai dengan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 95 orang.³³ (Tabel penentuan jumlah sampel dapat dilihat di lampiran).

³¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007) p.64

³² *Ibid*, p. 62

³³ *Ibid*, p. 71

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti 2 variabel, yaitu insentif sebagai Variabel X dan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Y. Penelitian ini menggunakan data sekunder untuk variabel X dan data primer untuk variabel Y.

a. Loyalitas (Variabel Y)

1. Definisi Konseptual

Loyalitas adalah suatu tindakan dalam wujud kesetiaan yang diberikan atau diperlihatkan oleh seorang karyawan pada suatu koperasi dengan tanggung jawab, dedikasi, penyerahan diri (pengorbanan), rasa memiliki, komitmen pada organisasi dan masa kerja dengan maksud demi kemajuan dan tercapainya tujuan koperasi.

2. Definisi Operasional

Loyalitas karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang mencerminkan indikator tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen pada organisasi. Skor loyalitas karyawan diperoleh dari pertanyaan yang diisi oleh karyawan.

3. Kisi-kisi Instrumen Loyalitas Karyawan

Kisi-kisi instrumen penelitian loyalitas karyawan yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang akan diujicobakan maupun instrumen final. Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan guna memberikan informasi mengenai butir soal yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal dan juga untuk memberikan sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator

variabel loyalitas karyawan. Kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji Coba	Drop	Nomor Butir Final
Tanggung jawab	1. Sikap peduli terhadap kondisi koperasi.	1,8,12,14, 20,21,23, 25,26,31, 34,39	1	6,10,12, 18,19,21, 23,24,29, 32,35
	2. Sanggup mentaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dengan baik.	10,15,16, 18,19,22, 28,30,32, 33	-	8,13,14, 16,17,20, 26,28,30, 31
Dedikasi	1. Memberikan pelayanan terbaik terhadap koperasi.	13,17,24, 36	36	11,15,22
	2. Berpartisipasi aktif terhadap seluruh kegiatan koperasi.	2,4,5,6, 7,11	2	2,3,4,5, 9
Komitmen pada organisasi	1. Keberadaan secara fisik di koperasi.	27,29,35, 37,40	35	25,27,33, 36
	2. Keterlibatan kerja dalam mencapai tujuan koperasi.	3,9,38		1,7,34

Untuk mengisi kuesioner model skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Instrumen Loyalitas Karyawan

No	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

4. Validasi Instrumen Loyalitas Karyawan

Proses pengembangan instrumen loyalitas karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner skala Likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel loyalitas karyawan seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel loyalitas karyawan. Tahap berikutnya konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel loyalitas karyawan sebagaimana tercantum pada kisi-kisi tabel III.2. Setelah konsep instrument disetujui langkah selanjutnya instrumen diuji coba kepada 35 orang karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ).

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dan reabilitas instrument dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu: ³⁴

³⁴ Pudji Mulyono, *Loc. Cit.*,

$$r_{hitung} = \frac{\sum x_i \cdot x_i}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_i^2)}}$$

Dimana:

R_{hitung} = koefisien antara skor butir soal dengan skor total
 X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
 X_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*³⁵ yaitu:

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \text{ dimana}$$

r_{ii} = Realibilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
 S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :³⁶

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

³⁵ Sugiyono, *Loc., Cit.*, p.365.

³⁶*Ibid.*

b. Insentif (Variabel X)

1. Definisi Konseptual

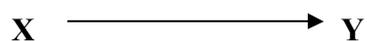
Insentif adalah tambahan penghasilan di luar upah atau gaji dasar bulanan yang diberikan kepada karyawan atas dasar beban tanggung jawab dan beratnya tugas yang diberikan serta tingginya keahlian yang dimiliki dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mampu meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka kepada koperasi.

2. Definisi Operasional

Insentif diperoleh dari data sekunder yang berupa laporan pendapatan insentif (di luar gaji) karyawan yang diberikan oleh Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) yang didasarkan oleh prestasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Konstelasi pengaruh antar variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian yaitu insentif sebagai variabel X dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y, konstelasi antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (insentif)

Y : Variabel Terikat (loyalitas karyawan)

→ : Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dapat menggunakan pendekatan Kuantitatif. Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif karena pengumpulan analisis datanya membutuhkan waktu yang singkat serta menggunakan teknik statistik yang merupakan salah satu tahap penentuan dalam kegiatan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara uji korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.³⁷ Rumus persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX \text{ }^{38}$$

Keterangan :

- \hat{Y} : variabel terikat
- X : variabel bebas
- a : nilai intercept (konstan)
- b : koefisien arah regresi

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = Y - bX \text{ }^{39}$$

$$b = \frac{1(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

³⁷ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), p.315

³⁸ *Ibid*, p. 312

³⁹ *Ibid*, p.315

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05

Hipotesis :

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_0 < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_0 > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Populasi berdistribusi normal jika H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Koefisien Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \geq 0$$

Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Regresi dinyatakan berarti ataupun sangat berarti jika H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linieritas Regresi

Uji Linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau tidak linier.

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \text{ (regresi linier)}$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X \text{ (regresi tidak linier)}$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,

Regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA pada tabel berikut ini:

Tabel III.5
Tabel Anava⁴⁰

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	1	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(1, n-2)}$
Sisa (s)	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(k-2, n-k)}$
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui keberartian hubungan antara kedua variabel digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut:⁴¹

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

- t_{hitung} : Skor signifikan koefisien korelasi
 r_{xy} : Koefisien korelasi product moment
 n : Banyaknya sampel/data

⁴⁰ Sudjana, *op. cit.*, p.332

⁴¹ Sudjana, *op.cit.*, p.377

Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_i : \beta > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Koefisien korelasi signifikan jika H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4. Koefisien Korelasi

Perhitungan ini menggunakan rumus *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:⁴²

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- Σxy = jumlah perkalian antara X dan Y
- X^2 = kuadrat dari x
- Y^2 = kuadrat dari y

⁴² *Ibid.*, p. 369

5. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$KD = (r_{xy})^2$$
⁴³

Keterangan:

KD = koefisien Determinasi

r_{xy} = koefisien korelasi Product moment

⁴³ *Ibid.*, p. 369

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi. Secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan (Variabel Y) memiliki 36 pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam tiga indikator, yaitu indikator tanggung jawab (sub indikator sikap peduli terhadap kondisi koperasi, sanggup mentaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dengan baik), indikator dedikasi (sub indikator memberikan pelayanan terbaik terhadap koperasi dan anggotanya, dan berpartisipasi aktif terhadap seluruh kegiatan koperasi).

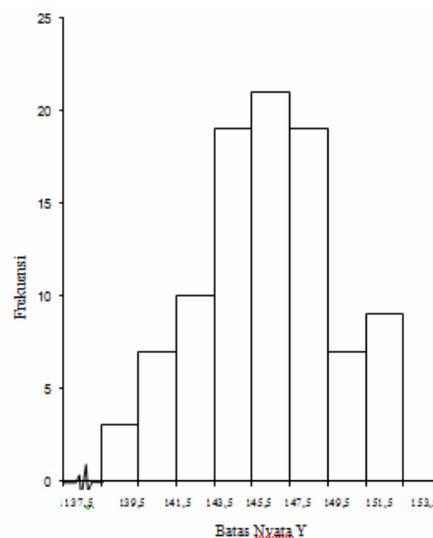
Data loyalitas karyawan (variabel Y) diperoleh dari angket yang di isi oleh 95 karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ). Penyajian data akan lebih mudah bila dinyatakan dalam persen (%), untuk itu peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi relatif untuk menyajikan data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel loyalitas karyawan antara 138 (nilai terendah) sampai dengan 153 (nilai tertinggi), skor rata-rata sebesar 146,23 Varians sebesar 12,605 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 3,550. Distribusi frekuensi data loyalitas karyawan dapat

dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini. Diketahui rentang skor 15, banyaknya kelas interval 8, dan panjang kelas interval 2.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
138 - 139	137.5	139.5	3	3.2%
140 - 141	139.5	141.5	7	7.4%
142 - 143	141.5	143.5	10	10.5%
144 - 145	143.5	145.5	19	20.0%
146 - 147	145.5	147.5	21	22.1%
148 - 149	147.5	149.5	19	20.0%
150 - 151	149.5	151.5	7	7.4%
152 - 153	151.5	153.5	9	9.5%
Jumlah			95	100%

Untuk mempermudah penafsiran dan Data Loyalitas Karyawan maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram berikut :



Gambar IV.1
Grafik Histogram (Y) Loyalitas Karyawan

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV. 1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Loyalitas Karyawan yaitu 21 yang terletak pada interval kelas ke 5 (lima) antara 146 - 147 dengan frekuensi relatif sebesar 22,1%, dan frekuensi kelas terendah yaitu 3 yang terletak pada interval kelas ke- 1 yakni antara 138 - 139 dengan frekuensi relatif sebesar 3,2%. (proses perhitungan pada lampiran). Dari data tersebut, terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang memusat di tengah, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, yang kemudian dapat diteruskan untuk menguji hipotesis asosiatif dengan menggunakan statistik parametris.

Berdasarkan hasil perhitungan skor masing-masing indikator dari variabel Loyalitas Karyawan terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator dedikasi, yaitu sebesar 35,02%. Selanjutnya, indikator tanggung jawab yaitu sebesar 33,16% dan indikator komitmen organisasi yaitu sebesar 31,82% (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2.

Tabel IV.2
Perhitungan Skor Indikator Loyalitas Karyawan
(Variabel Y)

Variabel	Loyalitas Karyawan		
Indikator	Tanggung Jawab	Dedikasi	Komitmen Organisasi
Jumlah Soal	21	8	7
Skor/ Persentase	33.16%	35.02%	31.82%

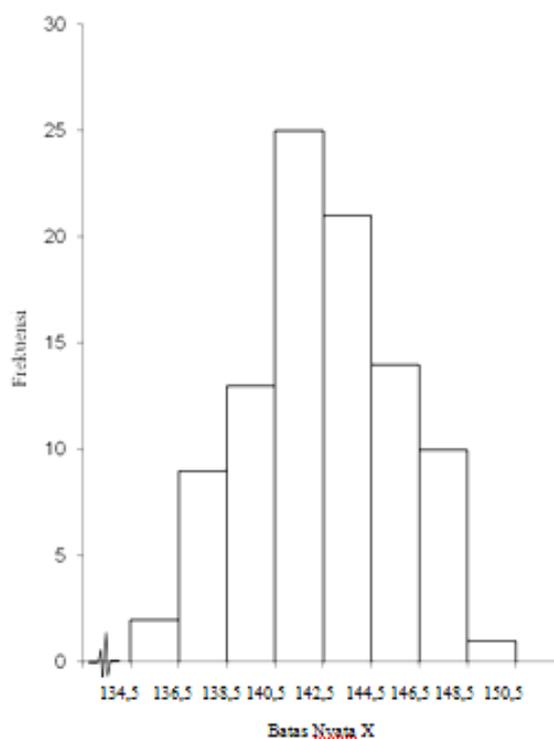
2. Data Insentif

Insentif diperoleh dari data sekunder yang berupa laporan pendapatan insentif (di luar gaji) karyawan yang diberikan oleh Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ). Berdasarkan data yang terkumpul, hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel insentif antara 135 (nilai terendah) sampai dengan 150 (nilai tertinggi), skor rata-rata sebesar 142,43 Varians sebesar 9,886 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 3,114. Distribusi frekuensi data insentif dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini. Diketahui rentang skor 15, banyak kelas interval 8, dan panjang kelas interval 2. (data insentif dibulatkan perseribu)

TABEL IV. 3
Distribusi Frekuensi Insentif
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
135 - 136	134.5	136.5	2	2.1%
137 - 138	136.5	138.5	9	9.5%
139 - 140	138.5	140.5	13	13.7%
141 - 142	140.5	142.5	25	26.3%
143 - 144	142.5	144.5	21	22.1%
145 - 146	144.5	146.5	14	14.7%
147 - 148	146.5	148.5	10	10.5%
149 - 150	148.5	150.5	1	1.1%
Jumlah			95	100%

Untuk mempermudah penafsiran dan Data Insentif maka data dapat digambarkan dalam grafik histrogram berikut :



Gambar IV.2
Grafik Histogram (X) Insentif

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Insentif yaitu 25 yang terletak pada interval kelas ke-4 antara 141 - 142 dengan frekuensi relatif sebesar 26,3%, dan frekuensi terendahnya adalah 1 yang terletak pada interval kelas ke-8 yakni antara 149 - 150 dengan frekuensi relatif masing-masing sebesar 1,1%. Dari data tersebut, terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang memusat di tengah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Proses perhitungan pada lampiran)

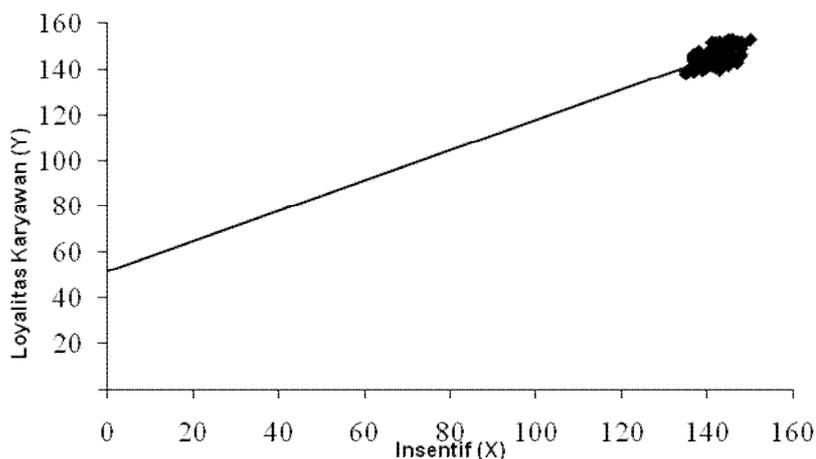
B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Insentif (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) yang dibentuk melalui perumusan persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan tabel ANAVA. Berdasarkan data analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian variabel Insentif dengan Loyalitas Karyawan menghasilkan koefisien regresi ($b= 0,662$) dan konstanta ($a= 51,90$), dengan demikian bentuk hubungan antara variabel Insentif dengan Loyalitas Karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y}= 51,90+ 0,662X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran)

Persamaan garis regresi $\hat{Y}= 51,90+ 0,662X$ dapat dilukiskan pada grafik

IV.3 Berikut:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y}= 51,90+ 0,662X$

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan untuk melihat apakah galat taksir regresi X atas Y berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran X atas Y dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), dengan kriteria pengujian berdistribusi normal, apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal

Hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai L_o sebesar 0,060 sedangkan angka kritis L_t pada taraf signifikansi 0,05 dan $n=95$ diperoleh angka 0.091. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal di mana $L_o (0,060) < L_t (0.091)$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Koefisien Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Hipotesis yang diharapkan adalah hubungan antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan adalah berarti atau signifikan.

Dengan kriteria pengujian tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, regresi dikatakan berarti. Dari hasil perhitungan uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 95 pada taraf kesalahan 5% diperoleh nilai ($F_h = 48,78$) dan ($F_t = 3,96$). maka koefisien regresi ($F_h = 48,78$) $>$ ($F_t = 3.96$), berarti atau dengan kata lain ada pengaruh

yang signifikan antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan. (proses perhitungan lihat lampiran)

Untuk mempermudah dalam penafsiran, maka kelinearan dan keberartian koefisien regresi dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV. 4
Tabel ANAVA Untuk Pengujian
Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi
Insentif (X) dengan Loyalitas Karyawan (Y)
($\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$)

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	95	2032634.00			
Regresi (a)	1	2031449.09			
Regresi (b/a)	1	407.67	407.67	48.78	3.96
Sisa	93	777.24	8.36		
Tuna Cocok	12	97.61	8.13	0.97	1.88
Galat Taksiran	81	679.63	8.39		

*) : Regresi berarti $F_{\text{Hitung}} (48,78) > F_{\text{Tabel}} (3,96)$

^{ns}) : Regresi linier $F_{\text{Hitung}} (0,97) < F_{\text{Tabel}} (1,88)$

b. Uji Linearitas Regresi

Langkah selanjutnya diadakan pengujian kelinieran regresi untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dari hasil perhitungan

uji kelinearan regresi dengan menggunakan tabel ANAVA dengan dk pembilang 12 dan dk penyebut 81 pada taraf kesalahan 5% diperoleh nilai ($F_h = 0,97$) dan ($F_t = 1,88$). maka koefisien regresi dengan nilai ($F_h = 0,97$) dan ($F_t = 1,88$) bilinear atau dengan kata lain persamaan regresi ($\hat{Y} = 51,90 + 0,662X$) berbentuk linier. Untuk mempermudah penafsiran dapat dilihat pada gambar IV.3 (proses perhitungan lihat lampiran)

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang positif antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan”. Dalam pengujian hipotesis penelitian dilakukan uji keberartian koefisien korelasi.

Untuk menguji keberartian hubungan antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05, dk (n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Insentif (X) dan Loyalitas Karyawan (Y), dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Insentif (X) dan Loyalitas Karyawan (Y). Kriteria pengujian adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Insentif (X) dan Loyalitas Karyawan (Y), didapat $t_{hitung} = 6,98$ (proses penghitungan pada lampiran), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (95 - 2) = 93 sebesar 1,88. Didasarkan pada ketentuan di atas, maka $t_{hitung} 6,98 > t_{tabel}$

1,88. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan yang berarti antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan.

4. Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan keeratan antara variabel X dan Variabel Y. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Insentif (X) dengan Loyalitas Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh besar $r_{xy} = 0.587$ (proses perhitungan lihat pada lampiran). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan.

Tabel IV. 5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien antara	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,587	6,98	1,67

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor insentif dengan loyalitas karyawan terlihat pada tabel IV.5 diatas diperoleh $t_{hitung} = 6,98$ dan $t_{tabel} = 1,67$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,587$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan loyalitas karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi disebabkan oleh perubahan variabel X insentif terhadap variabel Y loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,3440. Hal ini berarti bahwa variasi loyalitas karyawan 34,40% dipengaruhi oleh insentif dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan rata-rata skor loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 146,23 artinya dari skor rata-rata tersebut jika dibandingkan dengan hasil skor teoritik tertinggi yaitu $(146,23/180 \times 100\%)$ adalah 81,24%. Berdasarkan perhitungan skor indikator maka loyalitas karyawan yang menurun disebabkan oleh indikator insentif. Hal ini sejalan dengan teori yang telah disajikan sebelumnya bahwa loyalitas cenderung dilihat sebagai komitmen bersyarat (conditional commitment) sepanjang yang bersangkutan mendapatkan imbal balik yang memadai pula dari perusahaan. Karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, sepanjang yang bersangkutan mendapatkan imbal balik yang memadai pula dari perusahaan. Imbal balik yang diterima dapat berupa insentif, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, iklim organisasi yang kondusif, kesempatan pelatihan, pengembangan yang mendukung, peluang karir yang terbuka, dan sebagainya.

Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 51.90 + 0.662X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit insentif dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada loyalitas karyawan sebesar 0.662 pada konstanta 51.90.

Perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh 0.3440, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 34,40% variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh insentif dan sebesar 65,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Sampel penelitian masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKJG), sehingga mungkin data dianggap kurang representatif.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti, yaitu peneliti hanya meneliti mengenai insentif dengan loyalitas karyawan. Sedangkan loyalitas karyawan juga berhubungan dengan faktor – faktor lainnya.
3. Tingkat loyalitas karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat loyalitas karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.

4. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKJG) dan tidak dapat digeneralisasikan pada koperasi lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data empiris yang telah dikumpulkan serta hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka dapat diketahui adanya keeratan hubungan antara insentif dengan loyalitas karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ). Dengan kata lain semakin besar insentif yang diberikan koperasi, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah insentif maka semakin rendah juga loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor insentif salah satunya, namun juga dapat pula dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengaruh positif yang diberikan insentif terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) cukup kuat dan membuktikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh insentif.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap para Karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ), maka ada beberapa implikasi yang dapat peneliti sampaikan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dari variabel X (Insentif) dan variabel Y (Loyalitas Karyawan). Oleh karena itu implikasi yang timbul menyimpulkan dan menunjukkan bahwa pemberian insentif cukup berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Semakin besar insentif yang diberikan maka akan membuat karyawan lebih giat, memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Implikasi tersebut sejalan dengan harapan koperasi yang menghendaki karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal dengan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, yang tentunya memberikan keuntungan bagi koperasi dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif akan menguntungkan koperasi karena dapat mendorong semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Bagi karyawan itu sendiri dapat memberikan manfaat untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan. Sehingga dengan adanya insentif dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan karena dapat mengurangi beban stress dan kelelahan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan koperasi sebagai nilai lebih terhadap karyawan, karena telah memberikan kontribusi demi kemajuan koperasi. Dengan perhatian lebih yang diberikan koperasi untuk karyawan diharapkan akan tercipta kesetiaan karyawan terhadap koperasi.
6. Setiap orang akan selalu mencari kehidupan yang lebih baik, dengan adanya insentif diharapkan perpindahan karyawan untuk mencari pekerjaan sampingan akan berkurang. Karena dengan diberikannya insentif diharapkan karyawan sudah merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya dan merasakan ketenangan dari pekerjaan tersebut.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Koperasi sebaiknya dapat meningkatkan insentif agar karyawan bekerja lebih semangat yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Penilaian loyalitas karyawan harus dilakukan dan dimaksimalkan manfaatnya, mengingat banyak manfaat yang dapat diambil dari kegiatan tersebut bagi koperasi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang strategis untuk kemajuan koperasi.
3. Koperasi sebaiknya membuat struktur organisasi yang tepat dan mensosialisasikan kepada karyawan termasuk masalah visi dan misi koperasi. Bagaimanapun juga hal tersebut merupakan arah kemana karyawan akan dibawa dan dapat menambah rasa memiliki karyawan terhadap koperasi yang berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan.
4. Untuk dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat hendaknya diikuti dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menghasilkan loyalitas karyawan yang tinggi, salah satunya dengan membuat program yang sifatnya mendorong

karyawan agar lebih bersemangat dan berdedikasi, selain program pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta, 2002
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Prenhalindo, 1997
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Bhineka Cipta 2000
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep A.K.U*. Jakarta: Erlangga, 2003
- Gujarati, Damodar. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga, 1998
- Gunawan, Ari H. *Administrasi sekolah (Admistrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rhineka Cipta, 1998
- Goestiandi, Ekuslie. *Loyalitas Karyawan Masihkah Ada?*, Manajemen Usahawan Indonesia, No.3 Th XXVII, Maret 1998
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 2003
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Homby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary 6th ed*. Oxford Uni Press, 2000
- Komarudin, *Ensiklopedi Manajemen*. Bandung: Alumni, 1995
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: e-psikologi.com, 2002
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogya: UGM Press, 1997
- Poerdarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Poerwopoespito. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap*, 2002
- Priambudi, Teguh S. *Swasembada No.16/XVI/10-23Agustus, 2000*

Ranupandojo, Heidjrachman. *Manajemen Personalia edisi ke 4* Yogyakarta: BPFE, 1996

Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999

Soemarmo. *Tunjangan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dan Jabatan Guru*. Jakarta: Mini Jaya Abadi, 2000

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV alfabeta, 2004

Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002

Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius, 2007



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR-IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 4607/H39.12/PL/2011
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

21 Juli 2011

Yth. **Pengurus Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Dewi Sitoresmi**
Nomor Registrasi : 8125070415
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ)**
Jl. Pori Raya, Pulogadung, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :
"Hubungan Antara Insentif Dengan Loyalitas Karyawan."

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Dra. Desfina
NIP. 19590409 198503 2 001



KOPERASI KELUARGA GURU JAKARTA (KKGJ)

Badan Hukum, No. 119/BH/PAD/KWK.9/XII/1998, Tanggal 28 Desember 1998
Jalan Pori Raya, Nomor 8, Kelurahan Pisangan Timur, Kecamatan Pulo Gadung
Telepon : (021) 47862119, 47863458, dan Facsimile 4702188
Kota Administrasi Jakarta Timur

Bankers:

BNI 1946 Cab. Gambir	Rek. No. 00426001
BUKOPIN Cab. Senen	Rek. No. 201.07.513
Bank Kesejahteraan	Rek. No. 0407 - 3
Bank DKI Balaikota	Rek. No. 203.06.027
Bank Muamalat Indonesia	Rek. No. 3050018215
Bank Syariah Mandiri	Rek. No. 0090046503
BRI Cab. Rawamangun	Rek. No. 0530.01.005193502
Bank Mega Syariah	Rek. No. 001000200006501

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0269/Ktr-KKGJ/IX/2011

Pengurus Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

nama mahasiswa : Dewi Sitoresmi
jenis kelamin : perempuan
nomor registrasi : 8125070415
fakultas : Ekonomi
program studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
perguruan tinggi : Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

telah melaksanakan penelitian di Kantor Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) dalam rangka pembuatan skripsi, terhitung mulai Bulan Agustus s.d. September 2011.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Umum,

Drs. Alim Suardi, M.Pd.



16 September 2011

Sekretaris Umum,

Drs. Ary Mulyana, M.Pd.

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Loyalitas Karyawan)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 5995
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 1030623
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 1030623 - \frac{5995^2}{35} = 3765,14$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 152
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$
 $= 668$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 668 - \frac{152^2}{35} = 7,89$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 152) + (4 \times 141) + (4 \times 148) + \dots + (5 \times 145)$
 $= 26074$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 26074 - \frac{152 \times 5995}{35} = 38,57$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{38,57}{\sqrt{7,89 \cdot 3765,14}} = 0,224$
10. Kriteria valid adalah 0,334 atau lebih, kurang dari 0,334 dinyatakan drop.

Kuisisioner Uji Coba Variabel Y

Loyalitas Karyawan

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian ilmiah yang sedang saya lakukan, saya berharap kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini dengan sebaik-baiknya dan jujur menurut anda masing-masing.

Kemukakan pendapat Anda mengenai pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda "√" pada salah satu kolom pilihan dibawah, dengan keterangan sbb:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Terimakasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Bapak/ Ibu atas informasi dan bantuan yang diberikan.

Hormat Saya,

Dewi Sitoresmi

Nama :
Nomor Responden : (Diisi oleh Peneliti)
Usia :
Masa kerja :
Pendidikan Terakhir:
Alamat/no.telp :

Variabel Y

Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengetahui seluk beluk koperasi					
2.	Saya menjadi pelanggan setia toko koperasi					
3.	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu dan tenaga untuk kemajuan koperasi					
4.	Saya menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan koperasi					
5.	Saya suka bekerja keras, kreatif dan selalu ingin berbuat yang terbaik untuk koperasi agar mendapat insentif yang sesuai dengan keinginan saya.					
6.	Bila ada rapat di luar hari kerja atau pada hari libur, saya datang					
7.	Saya selalu hadir dalam setiap kegiatan yang diadakan koperasi walaupun kegiatan tersebut di luar jam kerja					
8.	Saya selalu melakukan perbuatan yang akan menjaga nama baik koperasi					
9.	Saya merasa sangat senang bekerja di koperasi ini					
10.	Saya melaksanakan semua yang ditugaskan kepada saya dengan baik demi meningkatkan insentif yang akan saya terima					
11.	Saya hanya bekerja di koperasi ini saja					
12.	Saya sangat senang bila ide dan gagasan saya diterima					
13.	Dalam bekerja, saya mendahulukan kepentingan anggota koperasi					
14.	Saya akan selalu melaksanakan keputusan yang diambil oleh koperasi					
15.	Dalam menjalankan tugas, saya bekerja sama dengan semua pihak					
16.	Saya akan mendapatkan insentif yang tinggi jika melakukan upaya					
17.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota koperasi					
18.	Apabila terjadi masalah di koperasi, saya akan mencari solusi dalam memecahkan masalah					

	tersebut					
19.	Saya memberikan laporan tentang hasil kerja sesuai waktu yang telah ditentukan					
20.	Saya peduli dengan apa yang terjadi dengan koperasi ini					
21.	Saya ikut bertanggung jawab atas kemajuan koperasi					
22.	Saya mengamalkan seluruh peraturan yang diterapkan koperasi dengan penuh tanggung jawab					
23.	Saya memberikan seluruh tenaga saya untuk kemajuan koperasi jika diberi insentif yang besar					
24.	Saya senang membantu semua keperluan anggota koperasi					
25.	Saya selalu menjaga lingkungan koperasi					
26.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki koperasi					
27.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja karena akan meningkatkan insentif yang saya terima					
28.	Saya menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
29.	Saya memberitahukan jika berhalangan hadir					
30.	Saya dapat menerapkan peraturan koperasi yang telah ditetapkan bersama-sama					
31.	Saya merasa menjadi bagian dari koperasi ini					
32.	Saya bersemangat menjalankan tugas					
33.	Saya berusaha sangat keras untuk selalu meningkatkan kinerja					
34.	Saya senantiasa menjaga citra koperasi					
35.	Saya merasa ketidakhadiran saya dalam rapat, penting bagi koperasi					
36.	Saya membantu keperluan anggota koperasi					
37.	Saya menghadiri setiap rapat yang diadakan koperasi					
38.	Saya ikut terlibat dalam beberapa program kerja yang dilaksanakan di koperasi					
39.	Baik atau buruknya citra koperasi tentu ada hubungannya dengan saya					
40.	Saya datang secara rutin/ setiap hari ke koperasi					

Kuisisioner Final Variabel Y

Loyalitas Karyawan

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian ilmiah yang sedang saya lakukan, saya berharap kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini dengan sebaik-baiknya dan jujur menurut anda masing-masing.

Kemukakan pendapat Anda mengenai pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda "√" pada salah satu kolom pilihan dibawah, dengan keterangan sbb:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Terimakasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Bapak/ Ibu atas informasi dan bantuan yang diberikan.

Hormat Saya,

Dewi Sitoresmi

Nama :
Nomor Responden : (Diisi oleh Peneliti)
Usia :
Masa kerja :
Pendidikan Terakhir:
Alamat/no.telp :

Variabel Y

Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktu dan tenaga untuk kemajuan koperasi					
2.	Saya menyumbangkan ide dan gagasan untuk kemajuan koperasi					
3.	Saya suka bekerja keras, kreatif dan selalu ingin berbuat yang terbaik untuk koperasi agar mendapat insentif yang sesuai dengan keinginan saya.					
4.	Bila ada rapat di luar hari kerja atau pada hari libur, saya datang					
5.	Saya selalu hadir dalam setiap kegiatan yang diadakan koperasi walaupun kegiatan tersebut di luar jam kerja					
6.	Saya selalu melakukan perbuatan yang akan menjaga nama baik koperasi					
7.	Saya merasa sangat senang bekerja di koperasi ini					
8.	Saya melaksanakan semua yang ditugaskan kepada saya dengan baik demi meningkatkan insentif yang akan saya terima					
9.	Saya hanya bekerja di koperasi ini saja					
10.	Saya sangat senang bila ide dan gagasan saya diterima					
11.	Dalam bekerja, saya mendahulukan kepentingan anggota koperasi					
12.	Saya akan selalu melaksanakan keputusan yang diambil oleh koperasi					
13.	Dalam menjalankan tugas, saya bekerja sama dengan semua pihak					
14.	Saya akan mendapatkan insentif yang tinggi jika melakukan upaya					
15.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota koperasi					
16.	Apabila terjadi masalah di koperasi, saya akan mencari solusi dalam memecahkan masalah tersebut					
17.	Saya memberikan laporan tentang hasil kerja sesuai waktu yang telah ditentukan					

18.	Saya peduli dengan apa yang terjadi dengan koperasi ini					
19.	Saya ikut bertanggung jawab atas kemajuan koperasi					
20.	Saya mengamalkan seluruh peraturan yang diterapkan koperasi dengan penuh tanggung jawab					
21.	Saya memberikan seluruh tenaga saya untuk kemajuan koperasi jika diberi insentif yang besar					
22.	Saya senang membantu semua keperluan anggota koperasi					
23.	Saya selalu menjaga lingkungan koperasi					
24.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang dimiliki koperasi					
25.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja karena akan meningkatkan insentif yang saya terima					
26.	Saya menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
27.	Saya memberitahukan jika berhalangan hadir					
28.	Saya dapat menerapkan peraturan koperasi yang telah ditetapkan bersama-sama					
29.	Saya merasa menjadi bagian dari koperasi ini					
30.	Saya bersemangat menjalankan tugas					
31.	Saya berusaha sangat keras untuk selalu meningkatkan kinerja					
32.	Saya senantiasa menjaga citra koperasi					
33.	Saya menghadiri setiap rapat yang diadakan koperasi					
34.	Saya ikut terlibat dalam beberapa program kerja yang dilaksanakan di koperasi					
35.	Baik atau buruknya citra koperasi tentu ada hubungannya dengan saya					
36.	Saya datang secara rutin/ setiap hari ke koperasi					

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 95 \\ \Sigma X &= 13531 \\ \Sigma X^2 &= 1928171 \\ \Sigma Y &= 13892 \\ \Sigma Y^2 &= 2032634 \\ \Sigma XY &= 1979275\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{95 \cdot 1979275 - [13531] \cdot [13892]}{\sqrt{\{95 \cdot 1928171 - 13531^2\} \{95 \cdot 2032634 - 13892^2\}}} \\ &= \frac{188031125 - 187972652}{\sqrt{88284 \cdot 112566}} \\ &= \frac{58473}{99688,398} \\ &= 0,587\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,587$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Indikator Yang Dominan Variabel Y(Loyalitas Karyawan)

$$\text{Skor} = \frac{\text{Jumlah Setiap Total Indikator}}{\text{Banyaknya Soal Indikator}}$$

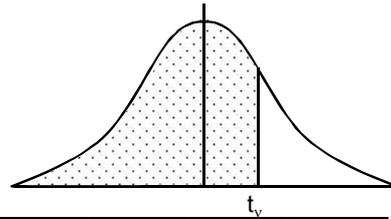
Indikator	Jumlah Soal	No Soal	Jumlah Skor Indikator
a. Tanggung Jawab	21	6,10,12,18,19,21,23,24,29,32,35 8,13,14,16,17,20,26,28,30,31	$\frac{405+426+397+390+378+391+383+379+361+336+331+399+416+384+418+419+381+379+361+352}{21}=384,1$ $384,1/1158,3 \times 100\% = 33,16\%$
b. Dedikasi	8	11,15,22,2,3,4,5,9	$\frac{435+434+375+394+423+399+382+403}{8}=406$ $406/1158,3 \times 100\% = 35,02\%$
c. Komitmen Organisasi	7	25,27,33,36,1,7,34	$\frac{373+385+350+341+402+395+334}{7}=369$ $369/1158,3 \times 100\% = 31,82\%$

Σ Jumlah Skor Indikator

$$= \Sigma a \ 384,1 + \Sigma b \ 406 + \Sigma c \ 369$$

$$= 1158,3$$

Nilai Persentil untuk Distribusi t
v = dk
(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63,66	31,82	12,71	6,31	3,08	1,376	1,000	0,727	0,325	0,518
2	9,92	6,96	4,30	2,92	1,89	1,061	0,816	0,617	0,289	0,142
3	5,84	4,54	3,18	2,35	1,64	0,978	0,765	0,584	0,277	0,137
4	4,60	3,75	2,78	2,13	1,53	0,941	0,744	0,569	0,271	0,134
5	4,03	3,36	2,57	2,02	1,48	0,920	0,727	0,559	0,267	0,132
6	3,71	3,14	2,45	1,94	1,44	0,906	0,718	0,553	0,265	0,131
7	3,50	3,00	2,36	1,90	1,42	0,896	0,711	0,519	0,263	0,130
8	3,36	2,90	2,31	1,86	1,40	0,889	0,706	0,516	0,262	0,130
9	3,25	2,82	2,26	1,83	1,38	0,883	0,703	0,513	0,261	0,129
10	3,17	2,76	2,23	1,81	1,37	0,879	0,700	0,542	0,260	0,129
11	3,11	2,72	2,20	1,80	1,36	0,876	0,697	0,540	0,260	0,129
12	3,06	2,68	2,18	1,78	1,36	0,873	0,695	0,539	0,259	0,128
13	3,01	2,65	2,16	1,77	1,35	0,870	0,694	0,538	0,259	0,128
14	2,98	2,62	2,14	1,76	1,34	0,868	0,692	0,537	0,258	0,128
15	2,95	2,60	2,13	1,75	1,34	0,866	0,691	0,536	0,258	0,128
16	2,92	2,58	2,12	1,75	1,34	0,865	0,690	0,535	0,258	0,128
17	2,90	2,57	2,11	1,74	1,33	0,863	0,890	0,534	0,257	0,128
18	2,88	2,55	2,10	1,73	1,33	0,862	0,688	0,534	0,257	0,127
19	2,86	2,54	2,09	1,73	1,33	0,861	0,688	0,532	0,257	0,127
20	2,84	2,53	2,09	1,72	1,32	0,860	0,687	0,533	0,257	0,127
21	0,83	2,52	2,08	1,72	1,32	0,859	0,686	0,532	0,257	0,127
22	2,82	2,51	2,07	1,72	1,32	0,858	0,686	0,532	0,256	0,127
23	2,81	2,50	2,07	1,71	1,32	0,858	0,685	0,532	0,256	0,127
24	2,80	2,49	2,06	1,71	1,32	0,857	0,685	0,531	0,256	0,127
25	2,79	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
26	2,78	2,48	2,06	1,71	1,32	0,856	0,684	0,531	0,256	0,127
27	2,77	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,684	0,531	0,256	0,127
28	2,76	2,47	2,05	1,70	1,31	0,855	0,683	0,530	0,256	0,127
29	2,76	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
30	2,75	2,46	2,04	1,70	1,31	0,854	0,683	0,530	0,256	0,127
40	2,70	2,42	2,02	1,68	1,30	0,854	0,681	0,529	0,255	0,126
60	2,66	2,39	2,00	1,67	1,30	0,848	0,679	0,527	0,254	0,126
120	2,62	2,36	1,98	1,66	1,29	0,845	0,677	0,526	0,254	0,126
∞	2,58	2,33	1,96	1,645	1,28	0,842	0,674	0,521	0,253	0,126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dewi Sitoresmi, lahir di Tangerang tanggal 02 Agustus 1989. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari Ayah yang bernama Rokin Suparno dan Ibu Bernama Suyantini. Memulai pendidikan di MI Al-Istiqomah Tangerang pada tahun 1995 dan lulus pada tahun 2001.

Kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 9 Tangerang pada tahun 2001 dan lulus pada tahun 2004. Setelah itu melanjutkan ke SMA Negeri 8 pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2007. Setelah itu peneliti melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi pada tahun 2007 melalui jalur PMDK. Selama perkuliahan Peneliti bertempat tinggal di Jalan Sempor VII/ 3 – Karawaci, Tangerang.

Peneliti memiliki pengalaman berorganisasi yaitu menjadi Staff Kedisiplinan di MPA EA UNJ (2008-2009). Peneliti juga memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu PKL di Koperasi Pegawai DPR-RI (2010), PPL di SMA Negeri 72 Jakarta Utara (2010), mengajar di Bimbingan belajar EFF (2010), Tim Pengawas SNMPTN (2011), dan surveyor pada Tax Centre Universitas Negeri Jakarta (2011).