

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
METROCOM BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
Puput Nila Sari**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJAKARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG

Oleh

PUPUT NILA SARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan Metrocom Bandar Lampung berjumlah sebanyak 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linier dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung sebesar 86,7%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan, Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
METROCOM BANDAR LAMPUNG**

**Oleh
PUPUT NILA SARI**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN METROCOM BANDAR LAMPUNG**

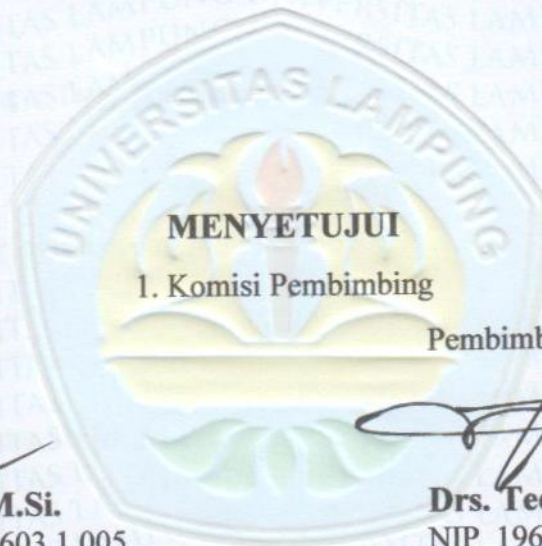
Nama Mahasiswa : **Puput Nila Sari**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031058**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

Pembimbing II,

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

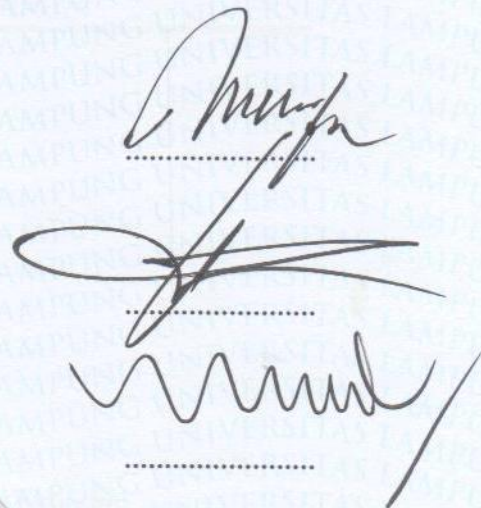
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**

Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**

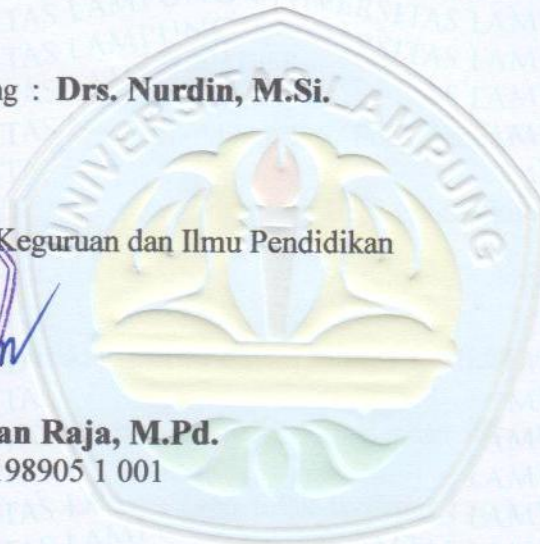
Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Nurdin, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.

NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Februari 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Puput Nila Sari
NPM : 1513031058
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.



Bandar Lampung, 04 April 2019

Puput Nila Sari
1513031011

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Sukarame Natar pada tanggal 17 Oktober 1996 dengan nama lengkap Puput Nila Sari. Penulis merupakan anak terakhir dari enam bersaudara, Putri dara pasangan Bapak Syarofi dan Ibu Sutari.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu :

1. SD Negeri 1 Natar diselesaikan pada tahun 2008
2. SMP Yadika Natar diselesaikan pada tahun 2011
3. SMK Yadika Natar diselesaikan pada tahun 2014

Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Tertulis.

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Jogjakarta, Bali, Malang, Surabaya pada tanggal 02 Agustus 2017 sampai 10 Agustus 2017. Kemudian, Penulis juga menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegritas (KKN-KT) di SMA Negeri 1 Pekalongan Lampung Timur Sejak Juli – September 2018

PERSEMABAHAN

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya lah Skripsi ini dapat diselesaikan

Salawat dan salam kepada Rasullullah Nabi Muhammad SAW, skripsi ini ku Persembahkan kepada:

Bapakku Tercinta Syarofi (Alm) yang sudah tenang di surga nya Allah yang selalu menanti kebehasilanku.

Ayah dan Ibuku Tersayang yang senantiasa mendoakan,menyayangi dan mendidikku penuh keiklasan serta menanti keberhasilanku

Mamas dan mba ku tersayang yang selalu memberikan doa, membantuku, dan mendukungku serta juga menantikan keberhasilanku

Dwyki Juli Saputra Barus yang selalu memberikan semangat, doa dan motivasi serta yang kelak akan mendampingi dan menemani hari – hari ku

Terimakasih dosen-dosen Pendidikan Ekonomi yang sangat kusayangi
Alamater tercinta Universitas Lampung

MOTTO

*Satu-satunya sumber pengetahuan
adalah pengalaman*

(Albert Einstein)

*Pekerjaan hebat tidak dilakukan
dengan kekuatan, tapi dengan
ketekunan dan kegigihan*

(Samuel Jhonson)

*'Akan kuberikan ilmu kepada
siapapun, asal mereka mau
Memanfaatkan ilmu yang telah
keberikan itu'*

(Imam Syafi'i)

Gagal coba lagi Jatuh bangkit lagi

(Puput Nila Sari)

SANWACANA

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom Bandar Lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih seluruhnya kepada :

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd, Selaku Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
3. Bapak Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung

5. Ibu Drs. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung
6. Bapak Drs. Tedi Rusma, M.Si, selaku ketua jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial serta Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung .
7. Bapak Drs. Yon rizal, M.Si, selaku pembimbing Akademik dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Tedi Rusma, M.Si, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Nurdin, M.Si yang telah bersedia menjadi pembahas penulis. Terimakasih untuk bantuannya dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi terimakasih bantuan dan bimbingannya.
11. Kak Asep Prayoga selaku Karyawan Metrocom Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian ini.
12. Teristimewa untuk Ibuku yang kucintai yang telah memberikan kasih sayangnya yang tak terkira, terimakasih telah menjadi ibu yang sangat luar biasa untuk ku yang telah mengajarkan banyak hal. Semoga kebahagiaan ibu selalu ada dan takan pernah hilang
13. Sahabat-Sahabatkuu Sejak masa SMP Wiwit, Dian, Dena terimakasih telah memberikan semangat.

14. Sahabat kuu herlina,widya, aini, ratih, nila terimakasih telah menemani dan mensupportku dalam waktu perkuliahan dan teman seperjuangan dalam perskripsian semoga persahabatan kita tetap terjaga sampai kapan pun.
15. Partner perskripsian ku Selvia Arianti terimakasih selalu memotivasi,dan saling kasih semangat untuk nyelesaiin skripsi ini semoga pertemanan kita tetap terjaga ya pi
16. Teman seperjuanganku Fahra, Eka, Maila, Azka, Hesti, Cikita, Belika, Aulia, Erin, Nidev dan seluruh teman-teman angkatan 2015 terimakasih telah memberi dukungan, bantuan serta semangat sekaligus menjadi keluarga besarku di masa kuliah. Semoga kebersamaan kita tetap terjaga Amin Ya Rabbal alamin.
17. Keluarga kecil KKN PPK yang tak terlupa Windi, Pilanti, Rini, Entu, Angel, Eko, Aji, Siska, Intan terimakasih telah memberikan banyak pengalaman dan kebahagiaan.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dorongan dan do'a yang diberikan kepada penulis mendapat ridho dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Bandar Lampung, 6 April 2019
Penulis,

Puput Nila Sari
1513031058

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	Halaman
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13
G. Ruang Lingkup Penelitian	14
1. Ruang Lingkup Objek Penelitian	14
2. Ruang lingkup Subyek Penelitian	14
3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian	14
4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian	14
5. Disiplin Ilmu	14
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	15
A. Tinjauan Pustaka	15
1. Loyalitas Karyawan	15
2. Disiplin Kerja	18
3. Kompensasi	21
4. Promosi Jabatan	24
1. Promosi Berdasarkan Prestasi Kerja	25
2. Promosi Berdasarkan Senioritas	26
3. Promosi Berdasarkan Kerja dan Senioritas	26
B. Kerangka Pikir	28
C. Hipotesis	31
III. METODE PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data	34
C. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37

D. Variabel Penelitian	38
E. Definisi Konseptual Variabel	40
F. Definisi Operasional Variabel	41
G. Uji Persyaratan Instrumen	44
1. Uji Validitas Angket	44
2. Uji Realibilitas Angket	46
H. Metode Analisis Data	48
I. Uji Pesyaratan Analisis	49
1. Uji Normalitas	49
2. Uji Homogenitas	51
3. Uji Kelineran Regresi	52
4. Uji Muktikolonieritas	52
5. Uji Autokorelasi	53
6. Uji Heteroskedasitas	55
7. Pengujian Hipotesis	57
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	62
1. Sejarah Singkat Penelitian	62
2. Tujuan Pokok dan Fungsi Perusahaan	63
3. Struktur Kepegawaian	63
4. Lokasi Perusahaan	64
B. Gambaran Umum Responden	64
C. Deskripsi Data	64
D. Uji Persyaratan Statistik Parametik	75
1. Uji Normalitas Data	75
2. Uji Homogenitas Sampel	77
3. Uji Asumsi Klasik	78
a. Uji Linearitas Garis Regresi.....	78
b. Uji Multikolonieritas	80
c. Uji Autokolerasi	81
d. Uji Heteroskedastisitas	83
4. Analisis Data	86
a. Persamaan Struktural	89
b. Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen dan Endogen	90
E. Pengujian Hipotesis /Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	95
F. Kesimpulan Analisis Statistik	105
G. Pembahasan	108
V. KESIMPULAN DAN SARAN	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target Pelayanan Jasa Konsumen Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2018	3
2. Tabel Realisasi Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2013-2017	4
3. Daftar Disiplin Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2013-2017	5
4. Pemberian Kompensasi Untuk Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2013-2017	7
5. Promosi Karyawan Berdasarkan Kinerjanya Pada Metrocom Tahun 2013-2017	9
6. Daftar Penelitian Terdahulu	27
7. Definisi Operasional Variabel	43
8. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	48
9. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kompensasi.....	48
10. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Promosi Jabatan	48
11. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	49
12. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan	49
13. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Metrocom Bandar Lampung.....	67
14. Katagori Disiplin Kerja.....	68
15. Distribusi Frekuensi Kompensasi Metrocom Bandar Lampung.....	69
16. Katagori Kompensasi Metrocom Bandar Lampung	70
17. Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan Metrocom Bandar Lampung	71
18. Katagori Promosi Jabatan Metrocom Bandar Lampung.....	72
19. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Metrocom Bandar Lampung.....	73
20. Katagori Kepuasan Kerja Metrocom Bandar Lampung	74
21. Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan Metrocom Bandar Lampung	75

22. Katagori Loyalitas Karyawan Metrocom Bandar Lampung.....	76
23. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	77
24. Rekapitulasi Uji Multikolonieritas.....	81
25. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1. Kerangka Berfikir	30
2. Diagram Alur Penelitian	59
3. Structural 1.....	60
4. Structural 2.....	60
5. Struktural Kepegawaian.....	64
6. Kurva Durbin Waston.....	84
7. Model Diagram Jalur	87
8. Model Persamaan 2 Jalur.....	88
9. Substruktur 1.....	89
10. Substruktur 2.....	89
11. Substruktur 1.....	91
12. Substruktural 2.....	93
13. Diagram Jalur Lengkap.....	95

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang di peroleh oleh perusahaan tersebut,namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang seharusnya tidak perlu dilakukan. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 29), “Faktor karyawan dalam SDM (Sumber Daya Manusia) adalah faktor utama. Oleh karenanya proses perekrutan karyawan,pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan”. Karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar ingin bekerja keras,bertanggung jawab, optimis dan berusaha meningkatkan kualitas diri untuk menyiapkan mental kuat dan tanggung dalam menghadapi persaingan dan masalah yang akan dihadapinya. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Metrocom yang melayani konsumen .

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, Karyawan juga merupakan kunci dari maju nya perusahaan karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang

berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki rasa empati terhadap perusahaan. Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlamabatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah serta kepuasan kerja yang menurun.

Berbicara mengenai kesetiaan atau loyalitas kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lain tentunya memiliki perbedaan tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Ukuran kepuasan karyawan merupakan langkah awal bagi sebagian perusahaan. Karyawan merupakan titiktemu antara perusahaan dan pelayanan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, tentunya akan berakibat terhadap tingkat kinerja yang rendah pula (Rivai dan Sagala 2009). Padahal hidup dan matinya sebuah perusahaan akan sangat bergantung dari kepuasan dan loyalitas, kepuasan karyawan dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga merupakan hal yang tepat jika dikatakan bahwa karyawan merupakan aset paling berharga bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan akan menghasilkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki semangat yang tinggi. Sebagai seorang manusia biasa, karyawan memiliki sifat – sifat yang mendasar seperti bisa berfikir rasional dan bisa juga berfikir emosional. Karna menurut Steers dan Poter (2008) keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, kesamaan persepsi

antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan .

Tabel 1. Target Pelayanan Jasa Konsumen Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2018 (%)

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)	Rendah	Sedang	Tinggi
Januari	400	250	62,5 %		Sedang	
Februari	450	265	58,9%	Rendah		
Maret	500	285	57%	Rendah		
April	550	360	65,5%		Sedang	
Mei	600	340	56,7%	Rendah		
Juni	650	380	58,7%		Sedang	
Juli	680	501	74%			Tinggi
Agustus	700	410	58,9%	Rendah		
September	750	450	60%		Sedang	

Sumber : Staff Administrasi

Dari Tabel di atas jelas terdapat masalah dalam Loyalitas kerja. Turunnya loyalitas kerja dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya, loyalitas kerja yang turun ini dapat terjadi tidak adanya rasa peduli terhadap pekerjaannya sehingga tmenjadi kemalasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya . Dalam bulan Maret sampai Mei 2018 belum mmencapai standar yang ditetapkan oleh manajemen, terlihat bahwa loyalitas kerja pada bulan maret terlihat senilai 57%. Lalu pada bulan april naik menjadi 65% dan terakhir turun kembali pada bulan mei 56% .

Hal ini disebabkan ketidak stabilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan, yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karena, kepuasan kerja sangatlah berpengaruh pada aktifitas karyawan, sering terdapat keluhan tentang pekerjaan, pekerjaan yang padat dengan batas waktu yang disediakan

sempit, walaupun jabatan/level pekerjaan karyawan sudah berubah dan tidak berada pada bagian yang sebelumnya tapi pekerjaan tersebut masih menempel pada di level yang baru.

Tabel 2. Tabel Realisasi Kepuasan Kerja Karyawan Mterocom Bandar Lampung Tahun 2013 – 2017

NO	Indikator	Tahun					STANDAR
		2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	
1.	Gaji	17	16	12	13	13	50%
2.	Pekerjaan	35	46	35	35	32	50%
3.	Fasilitas	38	48	38	45	48	50%
4.	Pelakuan Manajemen	23	27	23	24	24	50%
5.	Teamwork	50	58	50	50	50	50%
6.	Pengembangan Karir	21	24	23	24	25	50%
	RATA-RATA	31	37	30	33	32	50%

Sumber: Staff Administrasi

Dari Tabel di atas jelas terdapat masalah dalam kepuasan kerja. Turunnya kepuasan kerja dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu yang sebelumnya, kepuasan kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan penundaan pekerjaan oleh karyawan. Dalam tiga tahun terakhir belum mencapai standar yang ditetapkan oleh manajemen yang menargetkan hasilnya minimal 50%. Dari data sekunder di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan metrocom Bandar Lampung pada tahun 2015 hanya 30%. Lalu pada tahun 2016 naik menjadi 33% dan terakhir turun kembali pada tahun 2015 32%. Karna menurut Mirnawati (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja adalah suatu keadaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam diri seseorang karyawan mengenai pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi kedisiplinan kerja karena kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto, 1996:15-16). Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menjunjung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi. Tinggi rendahnya turnover karyawan pada suatu perusahaan mengakibatkan tinggi rendahnya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, turnover juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi, Dalton dan Todor (2009).

Tabel 3. Daftar Disiplin Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2013-2017

No	Tahun	Keterangan		
		Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Orang)	Karyawan yang tidak hadir dengan keterangan (Orang)	Karyawan yang terlambat datang (Orang)
1	2013	55	45	52
2	2014	43	39	39
3	2015	31	30	40
4	2016	28	25	19
5	2017	22	17	12

Sumber :Staff Bidang Administrasi

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2013 sangat tinggi 78 orang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan Metrocom sangat rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan yang terlambat juga dapat menurunkan tingkat loyalitas kerja karyawan disuatu perusahaan karena banyak waktu yang terbuang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pencapaian target.

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2008) Kinerja karyawan dinilai dari baik atau buruknya dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut disiplin dalam bekerja serta menjalankan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin terciptanya karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentu akan membuat kinerja karyawan perusahaan tersebut baik, begitu pula sebaliknya. Setiap perusahaan tentunya memiliki sistem *manajerial* yang telah diatur sedemikian rupa agar kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik.

Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Kompensasi merupakan salah satu penghargaan yang sering diberikan perusahaan kepada karyawan. Yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya salah satunya yaitu kompensasi, Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu hasil yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kerja keras yang di berikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di capai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja keras karyawan

maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaan mereka karena kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dimana akan berpengaruh pula terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan .

Tabel 4. Pemberian Kompensasi Untuk Karyawan Metrocom Bandar Lampung Tahun 2013 – 2017

No	Divisi	Jenis Balas Jasa
1	Manajer	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)
2	Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)
3	Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)
4	Kepala Sales Staf Sales	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun) - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun) - Presentase Penjualan
5	Kepala Teknisi dan staf Teknisi	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun) - Premi Sip

6	Kepala Retur dan Staf Retur	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)
7	Kepala Gudang dan Staf Gudang	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)
8	Driver	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Pokok - Insentif Lembur - BPRP (Bantuan pinjaman bagi yang bekerja 5 tahun)

Sumber: Staff Administrasi

Berdasarkan tabel pemberian kompensasi tersebut, kompensasi yang telah diterima sudah terbilang memadai dan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. upah/gaji yang diterima terbilang sudah UMR (Upah Minimum Regional) dan sesuai dengan jabatannya masing – masing pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hanya saja secara psikologis perusahaan belum mampu memberikan kompensasi *Reward* berupa pemberian bonus kerja dan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Namun secara material perusahaan sudah memberikan kompensasi yang memadai.

Seorang karyawan bagian ADM (Administrasi) mengatakan bahwa tidak semua karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian atas kinerjanya yang telah dicapainya dan hanya orang – orang tertentu. Terlebih lagi hanya beberapa karyawan saja yang diberikan tanggung jawab dalam satu bidang tugas sehingga karyawan yang lain terkadang santai dan melalaikan tugas pokoknya. Hal ini dapat mengakibatkan kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan. Karyawan yang merasa kinerjanya

tidak dihargai dapat menyebabkan kinerjanya menurun dan berfikir pendek dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 5. Promosi Karyawan berdasarkan Kinerjanya Pada Metrocom Tahun 2013 – 2017

Tahun	Karyawan yang akan dipromosikan (orang)	Karyawan yang mendapatkan promosi (orang)	Bidang yang akan dipromosikan
2013	5	1	ADM
2014	6	2	Teknisi
2015	5	1	Retur
2016	4	1	Retur
2017	5	2	Sales
Total	25	7	

Sumber: Staf Administrasi

Berdasarkan tabel tersebut promosi jabatan yang terdapat di Metrocom Bandar Lampung sebenarnya mencakup semua bidang biasanya kuota yang tersedia dalam promosi jabatan disesuaikan dengan berapa kuota jabatan yang kosong dengan cara *job posting*. Hal ini berjalan hanya secara internal dan tertutup sehingga karyawan yang mendapat promosi jabatan tidak dapat diketahui apakah memiliki prestasi dan kinerja yang baik atau tidak.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, statu, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008). Karyawan yang memiliki prestasi yang baik atau mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dapat diperhitugkan untuk pemberian promosi jabatan sesuai dengan ketentuan dari pihak internal.

Menurut survei yang peneliti lakukan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Akibat kurangnya kedisiplinan sehingga memicu ketidaksesuaian . Informasi yang diterima dan juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, untuk mengetahui. Disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan, terhadap loyalitas karyawan ,melalui kepuasan dalam bekerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi , dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Metrocom Bandar Lampung**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Menurun nya tingkat kedisiplinan karyawan akibat masih banyak karyawan yang datang terlambat.
2. Karyawan dinilai kurangnya tanggung jawab dan disiplin waktu.
3. Kompensasi yang diberikan Metrocom sudah dibidang memadai namun masih saja terdapat beberapa kekurangan dalam non material.
4. Kurangnya *Reward* terhadap kinerjanya.
5. Sistem promosi jabatan yang belum terealisasi secara maksimal, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya
6. Promosi jabatan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan metrocom bandar lampung

7. Rendahnya loyalitas karyawan menyebabkan karyawan malas untuk bekerja secara maksimal
8. Kurangnya visi dan dorongan dari pemimpin ke karyawan menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan promosi jabatan (X_3), terhadap Kepuasan Karyawan (Y) melalui Loyalitas Karyawan (Z)

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh tingkat kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
3. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
4. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung ?

7. Apakah ada pengaruh promosi jabatan melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
8. Apakah Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
9. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung ?
10. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan Metrocom Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan Metrocom Bandar Lampung
5. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung

6. Untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi melalui loyalitas kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung
7. Untuk mengetahui ada pengaruh promosi jabatan melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung
8. Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung
9. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung
10. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan wawasan khusus tentang penelitian yang menekankan pada disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan pada karyawan
- b. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam usaha perbaikan dan kemajuan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik lapangan

c. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Ruang Lingkup objek penelitian**

Ruang objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Promosi jabatan (X_3), Kepuasan Kerja (Y), Loyalitas Karyawan (Z)

2. **Ruang Lingkup subyek penelitian**

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Metrocom Bandar Lampung

3. **Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini adalah Metrocom Bandar Lampung

4. **Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019

5. **Disiplin Ilmu**

Manajemen Sumber Daya Manusia

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy dk,2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2008), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesedian karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari perkataan orang yang tidak bertanggung jawab Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Jadi, disini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas – tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian – uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja adalah sebagai berikut menurut Hasibuan (2011) :

1. Karakteristik Pribadai
2. Karakteristik Pekerjaan
3. Karajteristik dalam perusahaan
4. Pengalaman dalam perusahaan

Berdasarkan faktor – faktor yang di ungkap di atas dapat dilihat bahwa masing – masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi.

A. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut runtun (2014) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Ada enam belas indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan yaitu :

1. Tetap bertahan dalam perusahaan
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial.
10. Mau berpartisipasi dalam kegiatan – kegiatan aksidental
11. Menawarkan saran – saran untuk perbaikan.
12. Merawat properti perusahaan dan tidak merusaknya

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai tujuan mereka.

Jika, ada kewajiban lain yang harus dilakukan dan diluar kesepakatan, maka harus ada kompensasi benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja maka akan mendapatkan upah tambahan. Karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa dengan lingkungannya,

dengan sikap atasan atau rekan kerjanya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Kedua pemahaman arti kata loyalitas tersebut tentu saja berbeda dan besebrangan. Sementara karyawan memahami arti kata loyalitas sebagai kesetiaan terhadap profesi dan pekerjaan, bukan pada atasan atau perusahaan.

Patchen (dalam Sutrisno, 2010) memandang bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan :

- a. Motivasi kerja yang tinggi
- b. Mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja
- c. Rasa bangga dengan pekerjaannya.

Maka kualitas karyawan dilihat dari sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan efisien, dimana eksistensi kerja tersebut adalah menyangkut pendapatan perusahaan, penurunan biaya produksi, perluasan pasar, berkurangnya keluhan konsumen, menurunnya absensi dan pemutusan kerja.

2. Disiplin Kerja

Suatu tata tertib, peraturan dan kebijakan dari perusahaan sangat diperlukan dalam bekerja. Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan – peraturan.

Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memeperteguh pedoman – pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas diketahui bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat – syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut :

1) Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil orang – orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Pelanggran – pelanggaran terhadap peraturan – peraturan harus diperlukan sebagai masalah – masalah yang dikoreksi dari pada pelanggaran – pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus kdikaryakan oleh perusahaan.

Ada banyak indikator yang memmpengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Malayau S.P Hasibuan (2009: 194-197) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan teanaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukannya sama dengan manusia lainnya.

- 4) Pengawasan melekat
Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 5) Sanksi hukuman
Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.
- 6) Ketegasan
Pemimpin harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 7) Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

3. Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini merupakan salah satu jenis pemberian

penghargaan kepada individu atau karyawan dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Menurut Sholihin (2010: 415- 416), kompensasi (umum) adalah penadapatan, bonus, penghargaan, atau sesuatu yang menyenangkan yang diterima sebagai pembayaran atas barang atau jasa yang telah diberikan, kompensasi (hukum) adalah cara menghapuskan utang antara dua pihak yang saling berutang dengan memperhitungkan kewajiban dan hak masing – masing. Menurut Rivai dan Sagala (2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwasanya kompensasi merupakan sesuat yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau penghapusan utang antara dua pihak yang saling berutang dengan memperhitungkan kewajiban dan hak masing – masing, kompensasi tersebut bisa berupa pendapatan, gaji, upah, insentif, bonus, dan penghargaan yang diperoleh sebagai biaya utama pekerjaan karyawan sehingga mendapatkan kepuasan atas apa yang diperoleh karena terbayarkan kerja keras karyawan tersebut dan kebutuhan dapat terpenuhi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 743), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan

eksternal menjamin bahwa pekerjaan – pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas bahwasanya kompensasi menjadi pemicu karyawan bekerja secara maksimal sampai keberhasilan strategi perusahaan dapat tercapai, kompensasi sebagai pancingan bagi karyawan agar bekerja keras sebab itu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kerja keras karyawan sehingga tercapai suatu keadilan dan terpenuhi antara hak dan kewajiban karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 744- 746), mengemukakan komponen- komponen kompensasi yaitu :

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
- d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)
Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.
Rivai dan Sagala, (2009: 749- 750), menyebutkan tiga tahapan menetapkan

kompenasasi, yaitu :

- Tahap 1 :Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan *internal* yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan
- Tahap 2 :Melakukan survei upah, gaji untuk menentukan keadilan *eksternal* yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.

Tahap 3 :Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah?yang di dasarkan pada keadilan *internal* dan *eksternal*.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi loyalitas dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas bahwasanya kompensasi yang di peroleh berupa upah, gaji,bonus atau komisi tidak cukup memberikan karyawan perasaan bahagia dalam bekerja, oleh karenanya dalam bekerja juga terdapat hiburan, pujian, menghargai diri sendiri,dan pengakuan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan merasa pekerjaan yang dijalani bukan pekerjaan yang sulit dan berat namun pekerjaan tersebut akan berubah menjadi sebuah pekerjaan yang ringan dan menjadi sebuah kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan .

4. Promosi jabatan

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan apabila seseorang dipindahkan dari satu ke pekerjaan lain yang ditanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatan lebih tinggi dan

penghasilannya pun jauh lebih besar (Siagian, 2010:169). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009) bahwa promosi jabatan bertujuan untuk :

- a. Memberikan pengakuan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi
- b. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi status sosial yang semakin tinggi.
- c. Merangsang peningkatan semangat kerja serta kepuasan karyawan sehingga kinerja dan produktifitas kerjanya meningkat.
- d. Menjamin stabilitas kepegawaian dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

Dalam pelaksanaan promosi jabatan, perusahaan menghargai atas kemampuan, keterampilan serta prestasi kerja yang baik, yang telah dicapai oleh karyawannya dengan memberikan kepercayaan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dalam rangka pemberdayagunaan kesempatan pada SDM untuk mengembangkan diri dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, giat, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya . Hal ini dapat dipahami bahwa setiap orang itu akan mau bekerja mati-matian dalam suatu perusahaan dia berharap ada harapan untuk mendapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

1. Promosi berdasarkan prestasi kerja

Memberikan promosi berdasarkan prestasi kerja banyak dilakukan oleh perusahaan besar yang para karyawannya sudah terlatih dengan system

prestasi yang sudah teratur. Apabila dasar prestasi kerja benar-benar diterapkan dalam perusahaan, akan sulit melakukan promosi jabatan karena prestasi kerja sendiri memerlukan suasana persaingan yang amat ketat.

2. Promosi berdasarkan senioritas

Sistem promosi senioritas dalam pelaksanaan berarti program promosi masa kerja lebih diutamakan sebagai bahan pertimbangan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja paling lama mendapat prioritas untuk memperoleh promosi. Sistem promosi ini memiliki kelemahan karena pelaksanaan promosi ini kurang memperhatikan faktor kecakapan dan kemampuan karyawan. Promosi senioritas ini di anggap paling mudah untuk dilaksanakan dan mungkin paling objektif. Senioritas dapat di ukur dan lebih transparan dibandingkan dengan dasar promosi system prestasi kerja yang sulit diukur dan tertutup.

3. Promosi berdasarkan kerja dan senioritas

Untuk memenuhi harapan semua karyawan, maka kebanyakan perusahaan menggunakan pola gabungan prestasi kerja dan senioritas. Sistem gabungan ini dianggap lebih objektif dan lebih dapat diterima oleh semua karyawan. Sistem gabungan ini, apabila ada dua orang karyawan yang sama masa kerjanya, dengan tingkat prestasi kerja yang berbeda, maka yang dapat

promosi pertama adalah yang memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi diantaranya. Demikian pula sebaliknya, apabila dua karyawan mempunyai prestasi kerja yang sama, tetapi salah satu memiliki senioritas yang lebih tinggi, maka yang memiliki tingkat senioritas yang lebih tinggi yang mendapat prioritas pertama untuk promosi.

Prosedur pengangkatan karyawan melalui promosi jabatan, baik bersifat tetap maupun sementara benar-benar dilaksanakan atas dasar objektivitas baik promosi dengan system prestasi kerja, senioritas, maupun gabungan antara prestasi kerja dan senioritas. Prosedur promosi akan memotivasi kerja karyawan untuk karyawan lebih baik.

Beberapa Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Promosi jabatan.

Tabel 6. Ringkasan terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom Bandar Lampung

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Muhammad sukri 2015	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil	Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas hal ini diperoleh dari nilai yaitu $4,938 > 1,661$ dengan signifikansi $0,000 < 0,1$ maka H_1 diterima.
2.	Yudistya	Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan Telkomsel Kantor Cabang Lampung Tahun 2010	Berdasarkan tabel interpretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang antara 0,400- 0,599. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel kompensasi kerja (X)

Tabel 6 (Lanjutan)

			dengan semangat kerja (Y) adalah positif karena nilai koefisien korelasi bertanda (+) artinya baik kompensasi (X) akan semakin baik pula semangat kerja pegawai.
3.	Virginia Maulidah Septian	Pengaruh Pelatihan Pengalaman kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi	Berdasarkan peneitian ini pelatihan pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung}, 7.316 > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu 2,60).
4.	Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E.,MM	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. (thitung 5.418 > ttabel 1.667 dan nilai probabilitas sig. 0.00 < 0.05)
5.	Muhammad Ramzan, MBA Hafiz M.Kashif Zubair, MBA Ghazanfar Ali, MBA Muhammad Arslan, MBA	<i>Impact Of Compenstion On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan</i>	Berdasarkan dengan analisis regresi m menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (0.189>0.05)

Sumber: Staff Administri

B. Kerangka Pikir

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya

manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel endogen yaitu loyalitas kerja, tiga variabel eksogen yaitu disiplin kerja dan kompensasi, promosi jabatan serta satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Selanjutnya ketiga variabel tersebut diduga mempengaruhi kepuasan kerja. Pengaruh dari ketiga variabel eksogen terhadap variabel endogen serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel endogen.

Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik serta mengikuti peraturan perusahaan, karena karyawan hanyalah manusia biasa yang terkadang lalai jika diberi wewenang atau tugas diharapkan karyawan bisa memiliki loyalitas dan kepuasan dalam bekerja karena hal tersebut dapat membantu terlaksana tujuan perusahaan .

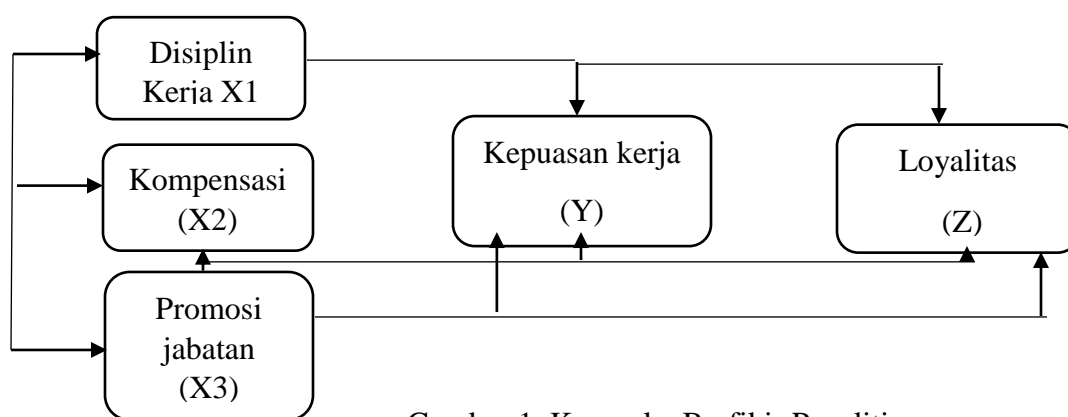
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sebab disiplin yang baik erat kaitannya antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggungjawab, menghargai waktu, efektif dan efisien. Disiplin juga (Moekijat,2008,:138)

Kompensasi merupakan salah satu hasil yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kerja keras yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapai.

Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja keras karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaan mereka karena kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaik. Rivai dan Sagala, (2009: 741). Kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi juga mempengaruhi loyalitas karyawan dimana akan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan loyalitas mengakibatkan karyawan akan meningkatkan kinerja secara optimal sehingga menimbulkan perasaan puas dalam bekerja.

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki rasa empati terhadap perusahaan. Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlamabatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah serta kepuasan kerja yang menurun. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Adapun aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Jusuf (2010)

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil – hasil penelitian terdahulu yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh tingkat kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung .
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung .
3. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan Metrocom Bandar Lampung .
4. Ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan karyawan Metrocom Bandar Lampung .
5. Ada pengaruh disiplin kerja melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh kompensasi melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung.
7. Ada pengaruh promosi jabatan melalui loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung.

10. Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain- lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta- fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sedangkan verifikasi yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel – variabel dalam suatu kondisi (Sujarwo dan Basrowi 2009: 96).

Pendekatan ex post facto adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data – data masa lalu dan kondisi lapangan sebekum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut sedangkan pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpul data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiomo,2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung melalui kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan meskipun dapat diolah lebih lanjut. Tony wijaya(2013:19)berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga bervariasi hasil data yang dikumpulkan, hal ini disebabkan karyawan Metrocom Bandar Lampung yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil – hasil kuisioner, dan informasi – informasi penunjang penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat tersruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih tersruktur, sehingga mudah dipahami.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profit perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi 2, yaitu :

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai Metrocom Bandar Lampung. Metode pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah :

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala – gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan data sekunder karyawan yang akan dihadkan populasi dan sampel dalam penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab – sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuisisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisisioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validalitas dan uji reliabilitas.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran – lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

C. Populasi dan Sampel

Bagian ini mengemukakan secara lebih rinci tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada pembahasan sampel akan dibagi tentang teknik penentuan besarnya sampel dan teknik pengambilan sampel tersebut.

Adapun penjelasannya lebih rinci akan dijelaskan berikut ini:

1. Populasi

Istijanto (2010: 115), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang berada dalam satu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi karyawan Metrocom Bandar Lampung yang berstatus karyawan tetap. Jumlah karyawan tetap pada Metrocom Bandar Lampung ialah sebanyak 102 orang. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 karyawan tetap Metrocom Bandar Lampung.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan *simple random sampling* karena

pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *T Yamane* untuk menghitung besarnya sampel dari populasi, yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d^2 : Presisi yang ditetapkan (tingkat signifikansi = 0,5)
(Sugiono (2009: 65))

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan maka dengan jumlah populasi tersebut presisi ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,5 maka besarnya sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{102}{102 \cdot (0,5)^2 + 1} = 50 \text{ Karyawan}$$

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Peneliti mengacu pada tabel penentu jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Peneliti menggunakan taraf kesalahan 10%, atau 0,1.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010: 60). Ada 3 variabel yang akan terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Eksogen (*Independen*)

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model ini. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan promosi jabatan (X_3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyalang antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y)

3. Variabel Endogen (dependen)

Variabel endogen yaitu yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas (Z).

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi Konseptual Variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing – masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator- indikator yang membentuknya. Definisi dari variabel – variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan dan diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3. Promosi Jabatan (X3)

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar karyawan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan sehingga kebutuhan kehidupan ikut membesar dan menunjang.

4. Loyalitas Karyawan (Z)

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun diluar perusahaan serta menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

5. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaiannya antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang di hadapi.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan. Indikator dalam variabel disiplin kerja antara lain teladan pimpinan, ketegasan, keadilan dan sanksi atau hukuman sedangkan indikator kompensasi antara lain gaji, upah, insentif, kompensasi. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan. Indikator variabel tersebut antara lain penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi dan informasi dan persaingan. Variabel yang terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, dan prestasi kerja. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 7. Definisi Operasional dan Pengukuran Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom Bandar Lampung

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan ketaatan jaryawan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2008:195)	1.Ketetapan Waktu 2.Pemanfaatan sarana 3.Tanggung Jawab 4.Ketaatan terhadap aturan instansi	Interval dengan cara <i>Sematic Defferensial</i>
	Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bals jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2009:117)	1 .Kompensasi Finansial langsung <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Insentif 2 . Kompensasi Non Finansial <ul style="list-style-type: none"> a . Berkaitan dengan perusahaan b . Berkaitan dengan lingkungan 	Interval dengan cara <i>Sematic Defferensial</i>
3.	Promosi Jabatan	1 . Asas – asa promosi jabatan 2 . Dasar – dasar promosi jabatan (Siagian, 2010)	1 . Tingkat kejujuran karyawan 2. Tingkat pemilaian obyektif Tingkat kesesuain 1. Tingkat lamanya bekerja 2 . Tingkat Loyalitas Karyawan 3 . Tingkat kesalahan dalam bekerja	Penilaian, dengan cara perbandingan dengan rekan kerja dan daftar periksa

Tabel 7(lanjutan)

			4 . Tingkat Tanggung Jawab	(<i>checklist</i>)
4.	Loyalitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1 . Tetap bertahan dalam perusahaan 2 .Menjaga rahasia bisnis perusahaan 3 .Menaati peraturan 4 .Bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaanya (Jusuf 2010) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 . Bertahan pada perusahaan 2 . Mampu melindungi perusahaan 3 . Menaati peraturan tanpa pengawasan yang ketat 4 . Menjalankan tugas dengan semangat 	Ketaatan, kepatuhan dan tanggung jawab,dengan cara <i>likeart</i>
5.	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 . Sifat Pekerjaan 2 . Pengawasan 3 . Bayaran saat ini 4 . Peluang Promosi 5 . Hubungan dengan rekan kerja (Robbins:2009) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 . Kesetiiaannya karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya 2. Melaksanakan tugas dan memenuhi perjanjian pada dirinya sendiri 3 . Penilaian kerja baik kualitas maupun kuantitas 4 . Penilaian karyawan berdasarka kreatifitasnya 	Interval dengan pendekatan <i>Semantic differential</i>

G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara).

Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Aada dua syarat pokok untuk dapat dilakatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validat dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji vaidalitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validalitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Product Momen dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y n = jumlah sampel yang diteliti

X = Jumlah skor

X Y = Jumlah skor Y

XY = Jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan sunarto, 2009:80)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Arikunto (2010: 146)

1. Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket disiplin kerja dari 9 pertanyaan semua pernyataan valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berjumlah 9 untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

2. Kompensasi (X_2)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kompensasi dari 12 pernyataan semua dinyatakan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini berjumlah 12 lebih jelasnya lihat lampiran.

3. Promosi Jabatan (X_3)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket promosi jabatan dari 8 pernyataan semua pernyataan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel promosi jabatan dalam penelitian ini berjumlah 8, untuk lebih jelasnya lihat lampiran

4. Loyalitas Karyawan (Z)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket loyalitas karyawan dari 8 pernyataan semua pernyataan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini berjumlah 8, untuk lebih jelasnya lihat lampiran

5. Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kepuasan kerja dari 11 pernyataan semua pernyataan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berjumlah 11, untuk lebih jelasnya lihat lampiran

2. Uji Realibilitas Angket

Realibilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma^2$ = skor tiap – tiap item

n = banyaknya butir soal

σ^2 = varians total

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan $dk = n$ maka angket memenuhi syarat reliabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya.

1. Antara 0,832 sampai dengan 1,000 =Sangat tinggi
 2. Antara 0,906 sampai dengan 1,000 = Sangat Tinggi
 3. Antara 0,863 sampai dengan 1,000 = Sangat Tinggi
 4. Antara 0,877 sampai dengan 1,000 = Sangat Tinggi
 5. Antara 0,782 sampai dengan 0,899 = Tinggi
- (Arikunto, 2010:276)

Tabel 8. Uji Reabilitas Angket Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil r Alpha sebesar 0,832. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 9. Uji Reabilitas Angket Kompensasi (X₂)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil r Alpha sebesar 0,906. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 10. Uji Reabilitas Angket Promosi Jabatan (X₃)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil r Alpha sebesar 0,863. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 11. Uji Reabilitas Angket Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil r Alpha sebesar 0,877. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 12. Uji Reabilitas Angket Loyalitas Karyawan (Z)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil r Alpha sebesar 0,782, Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas tinggi.

H. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2008:) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskriptifkan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih meningkatkan segi hasil dari pada proses. Penelitian ini untuk memberikan

gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja karyawan serta mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan Metrocom Bandar Lampung.

I. Uji persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang di peroleh berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Alasan menggunakan Kolmogorov-Smirnov karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas – kelas interval. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran continue.

Kelebihan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dibandingkan dengan uji normalitas lainnya adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara suatu pengamat dengan pengamat lainnya. Jadi uji Kolmogorov-Smirnov sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini.

Kriteria:

H_0 : distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik uji yang digunakan :

$$D = \max |f_0(x_i) - S_n(x_i)| ; i = 1, 2, 3, \dots$$

Dimana:

$f_0(x_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(x_i)$ = distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel Kormogorov-Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

Jika $D \leq D_{tabel}$ maka terima H_0

Jika $D > D_{tabel}$ maka tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil berdasarkan nilai Kolmogorv-Smirnov Z , jika $KSZ \leq Z$ maka terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (Asymp.significance).

(Sugiono 2009:156-159).

2. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak.

Perhitungan uji homogenitas dapat dilakukan dengan metode uji Bartlett dengan rumus.

$$X^2 = (n-1) \left\{ B(n-1) \log_s \frac{2}{1} \right\}$$

Kriteria pengujian:

- Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ dengan $dk = k - 1$ dan α yang dipilih maka H_0 ditolak dan
- Jika $X^2_{hitung} \leq X^2$ dengan $dk = k-1$ dan α yang dipilih maka H_0 diterima

ATAU

- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Menggunakan nilai signficancy. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya.

Karena α yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu :

1. Terima H_0 apabila nilai signficancy $> 0,05$
2. Tolak H_0 apabila nilai signvicancy $< 0,05$

3. Uji Kelinearan Regresi

Uji kelinearan dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi.

Perhitungan uji kelinearan regresi dapat dilakukan dengan metode Ramsey dengan rumus.

$$F = \frac{(R^2_{New} - R^2_{Old}) / m}{(1 - R^2_{New}) / (n - k)}$$

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_a : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = $n - k$ maka H_0 diterima berarti linier. Sebaliknya H_0 tidak diterima atau tidak linier.

4. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antara

variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Purwanto, 2002:193)

Rumusan Hipotesis yaitu :

H_0 : tidak terdapat hubungan antara variabel independen

H_1 : terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis yaitu :

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

5. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak.. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksiran mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut :

1. Carilah nilai – nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung d dengan menggunakan persamaan :

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin-Watson* untuk mendapatkan nilai – nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Watson Upper*, d_u dan nilai – nilai *Durbin-Watson*, d_l
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif :

$H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_1 : \rho > 0$ (ada autokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_l$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

Jika $d_l \leq d \leq d_u$ tidak tersimpulkan.

Saat keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih cepat. Langkah – langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah :

- a. Apabila $d < d_l$ tolak H_0
- b. Apabila $d > 4 d_l$ menolak H_0

- c. Apabila $4 - d > d^u$ tidak menolak H_0
- d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan Srwoko (2005:141)

Rumusan hipotesis yaitu :

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantar data pengamatan

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria :

Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokorelasi.

6. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

(Sudarmanto 2005: 147: 148). Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu rank korelasi dari Spearman. Koefisien korelasi rank dari Sparman didefinisikan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i
 n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan rank

Koefisien korelasi rank tersebut dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedasitas sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai Y dan X atau residual e_i

Langkah II. Mengakibatkan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai mutlak e_i , meranking baik harga mutlak e_i dan X_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien rank korelasi *Spearman*.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Langkah III. Mengasumsikan bahwa koefisien rank korelasi populasi P_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signifikan) dari r_s yang disempul depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut :

$$t = \frac{\rho \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}}$$

Dengan derajat kebebasan = $N-2$

Hipotesis :

H_0 : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak residualnya

Derajat kebebasan = $N - 2$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2 = 0,05$ maka dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastis diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , dengan demikian sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2 = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastis diantara data pengamatan atau terima H_0 (Suliyanto. 2011).

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Model hubungan antar variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono 2009: 297).

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian. Pada penelitian ini analisis jalur dianalisis menggunakan program SPSS. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut (Sarwono, 2007: 77).

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan promosi jabatan (X3), variabel intervening pada penelitian ini yaitu loyalitas (Z) dan variabel terikatnya kepuasan kerja (Y).

Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y_1 = p_{y_1x_1} X_1 + p_{y_1x_2} X_2 + p_{y_1x_3} X_3 + \epsilon^1$$

$$Z = p_{zx_1} X_1 + p_{zx_2} X_2 + p_{zy_1} Y + \epsilon^2$$

Keterangan : X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompensasi

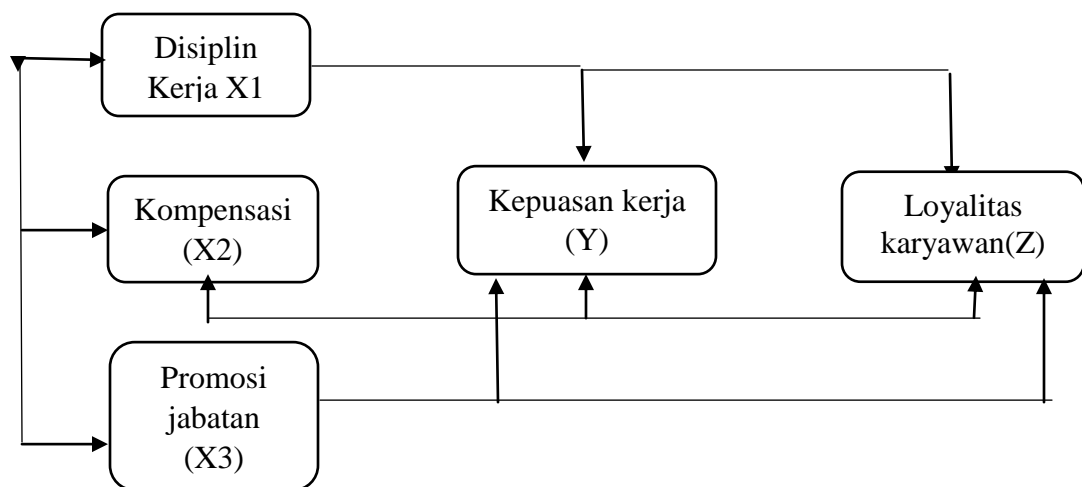
X₃ = Promosi jabatan

Y = Kepuasan kerja

Z = Loyalitas karyawan

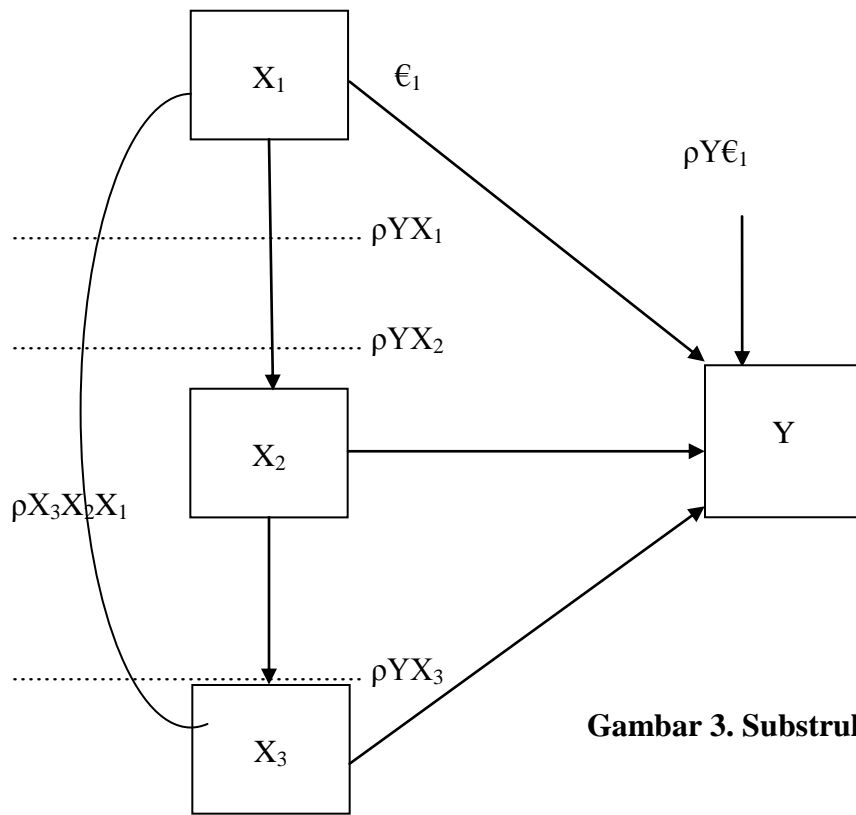
b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.

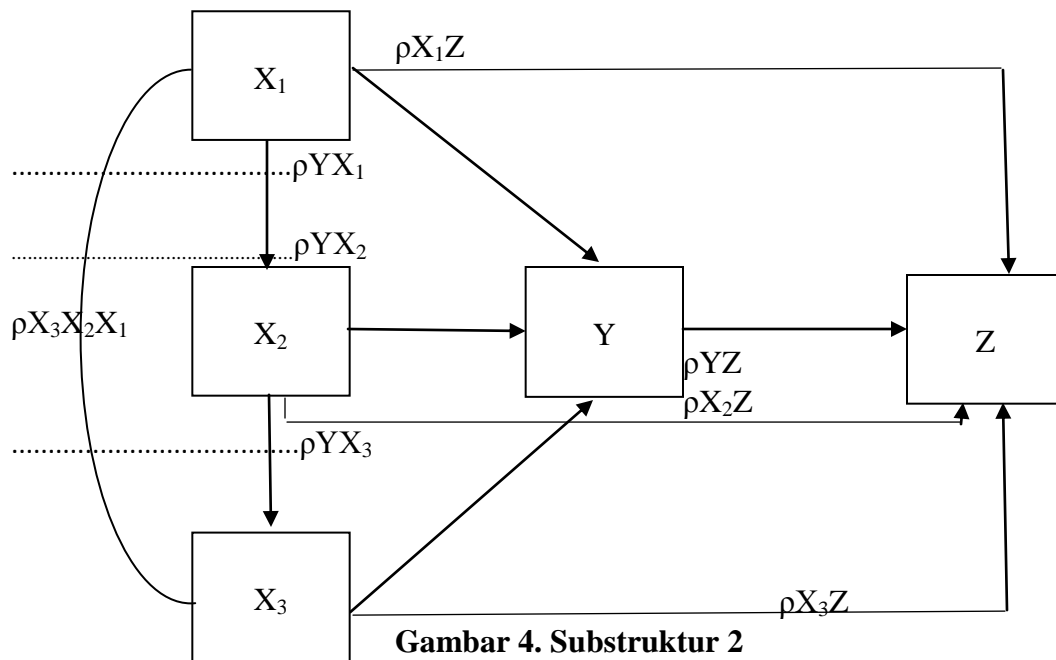


Gambar 2. Diagram alur penelitian

Substruktur 1



Gambar 3. Substruktur 1



Gambar 4. Substruktur 2

c. Membuat desain variabel, memasukan data dan menganalisisnya, pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil output SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut uji analisis regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi α penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut

Apabila $\alpha > 0,1$ maka H_0 dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel – variabel bebas variabel terikat secara simulan.

2) Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat

taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf α 0,1 dengan kriteria berikut .Apabila $\alpha < 0,1$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $\alpha > 0,1$, maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika disiplin karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika kompensasi diberikan secara terarah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung, Jika promosi jabatan ditingkatkan untuk karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.
4. Ada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja di Metrocom Bandar Lampung. Disiplin kerja sangat berhubungan dengan pemberian kompensasi dan promosi jabatan, apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan terhadap karyawan tersebut akan meningkat sebagai penghargaan atas tercapainya target perusahaan.
5. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika disiplin kerja tinggi maka loyalitas kerja akan semakin tinggi.

6. Ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika pemberian kompensasi dilakukan secara adil maka loyalitas kerja akan semakin tinggi.
7. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika promosi jabatan ditingkatkan untuk kesejahteraan keryawan makan loyalitas karyawan akan sangat baik.
8. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka karaywan akan bersemangat dan bergairah untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan dan menghasilkan loyalitas karyawan yang tinggi.
9. Ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika kompensasi diberikan sesuai dengan hasil kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
10. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika promosi jabatan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.
11. Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Jika disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja tinggi maka loyalitas kerja karyawan akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung maka penulis menyarankan hal – hal berikut :

1. Kepada perusahaan diharapkan dengan cermat memberikan perhatian pada karyawan yang kurang disiplin agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan guna mencapai hasil yang diinginkan.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan *Reward* kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan yang baik agar loyalitas kerja karyawan akan meningkat.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak disiplin agar loyalitas kerja karyawan meningkat.
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja, salah satunya dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
6. Perusahaan sebaiknya memberikan promosi jabatan sesuai dengan keahliannya atau bidangnya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan loyalitas kerjanya semakin tinggi.

7. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan- tunjangan lainya agar yang membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan loyalitas kerjanya.
8. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada karyawan dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.
9. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompenasi dan promosi jabatan, tetapi loyalitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amin, Maratin Nafiah.2015.*Pengaruh Upah,Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen*.Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno, 2014. *Kinerja Karyawan*
- Hasibuan, Malayu S.P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P 2010. *Manajemen Dasar,Pengertian, dan Masalah Edisi,* Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moekijat.2008. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* .Jakarta : Rajawali Pers.
- Primanita Setyono 2015.*Sistem Pengendalian Manajemen*. Universitas Terbuka: Tangerang Selatan
- Rivai dan Sagala 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Edisi Kedua,Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Rusman Tedi.2015. *Modul Statistik Ekonomi*. Bandar Lampung: Unila
- Sarwono. 2009. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Ypgyakarta:Andi Offset

Serdamayanti. 2013.*Sumber Daya Manusia*.Jakarta; CV. Mandar Jaya

Sumarsono Utomo dk. 2010.*Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*

Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D*

Bandung:CV.Alfabeta

Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D*

Bandung:CV.Alfabeta

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta

Sutrisno,Patchen. 2010. *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Siagian 2010. *Kepuasan Kerja pada karyawan Giant*. Fakultas Bisnis.: Bandar Lampung

Universitas Lampung.2018.*Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*,

Bandar Lampung:Universitas Lampung