LAMPIRAN

Tabel 1.

Tabel Statistik Deskriptif

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | N | Minimum | Maksimum | mean | Std. Deviation |
| Kompensasi (X1) | 102 | 18.00 | 30.00 | 24.0980 | 3.27762 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 102 | 24.00 | 40.00 | 32.9706 | 4.26697 |
| Career Development (X3) | 102 | 15.00 | 35.00 | 28.5392 | 4.06305 |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 102 | 30.00 | 50.00 | 41.1078 | 5.33419 |

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 2.

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Item** | **R hitung** | **R tabel** | **Information** |
| Kompensasi (X1) | X1.P1 | 0.770 |  0.1622 | Valid |
| X1.P2 | 0.605 | Valid |
| X1.P3 | 0.820 | Valid |
| X1.P4 | 0.848 | Valid |
| X1.P5 | 0.868 | Valid |
| X1.P6 | 0.864 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.P1 | 0.801 | Valid |
| X2.P2 | 0.715 | Valid |
| X2.P3 | 0.816 | Valid |
| X2.P4 | 0.863 | Valid |
| X2.P5 | 0.869 | Valid |
| X2.P6 | 0.887 | Valid |
| X2.P7 | 0.914 | Valid |
| X2.P8 | 0.860 | Valid |
| Career Development (X3) | X3.P1 | 0.813 | Valid |
| X3.P2 | 0.893 | Valid |
|  | X3.P3 | 0.926 | Valid |
|  | X3.P4 | 0.918 | Valid |
|  | X3.P5 | 0.927 | Valid |
|  | X3.P6 | 0.934 | Valid |
|  | X3.P7 | 0.926 | Valid |
| Loyalitas Karyawan (Y) | Y1.P1 | 0.741 | Valid |
| Y1.P2 | 0.732 | Valid |
| Y1.P3 | 0.887 | Valid |
| Y1.P4 | 0.850 | Valid |
| Y1.P5 | 0.858 | Valid |
| Y1.P6 | 0.713 | Valid |
| Y1.P7 | 0.783 | Valid |
| Y1.P8 | 0.826 | Valid |
| Y1.P9 | 0.757 | Valid |
| Y1.P10 | 0.897 | Valid |

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Cronbach's Alpha** | **critical** | **Information** |
| Kompensasi (X1) | 0.837 | 0.70 | Reliable |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.940 | Reliable |
| Career Development (X3) | 0.963 | Reliable |
| Loyalitas Karyawan(Y) | 0.937 | Reliable |

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas

Skewness and kurtosis tests for normality

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Joint test |
| Variable | Obs | Pr(skewness) | Pr(kurtosis) | Adj chi2(2) | Prob>chi2 |
| data\_residual | 102 | 0.4248 | 0.3086 | 1.71 | 0.4245 |

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | VIF | Tolerance (1/VIF) |
| (X1) Kompensasi | 2.71 | 0.369574 |
| (X2) Lingkungan Kerja | 5.43 | 0.184284 |
| (X3) Career Development | 3.98 | 0.250994 |
| Mean VIF | 4.04 |  |

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 6.

Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Breusch-Pagan/Cook-Weisberg test for heterodkedasticity

Assumption: Normal error terms

Variable: Fitted values of Y

H0: Constant variance

Chi2(1) = 0.00

Prob > chi2 = 0.9798



Tabel 7.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

regress Y X1 X2 X3

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | Number of obs | = 102 |
| Source | SS | df | Ms |  | F(4,99) | = 95.07 |
| Model | 20.8407308 | 3 | 6.94691026 |  | Prob > F | = 0.0000 |
| Residual | 7.1609377 | 98 | 0.073070793 |  | R-squared | = 0.7443 |
| Total | 28.0016685 | 101 | 0.277244242 |  | Adj R-squared | = 0.7364 |
|  |  |  |  |  | Root MSE | = 0.27032 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Y | Coefficient | Std. err. | t | P>| t | | [95% conf. Interval] |
| X1 | 0.1646309 | 0.0804157 | 2.05 | 0.043 | 0.0050485 | 0.3242133 |
| X2 | 0.4471451 | 0.1159736 | 3.86 | 0.000 | 0.2169993 | 0.677291 |
| X3 | 0.2559124 | 0.0910531  | 2.81 | 0.006 | 0.0752204 | 0.4366043 |
| \_cons | 0.541089 | 0.2143125 | 2.52 | 0.0013 | 0.1157929 | 0.9663852 |

Sumber: Data primer, 2022





**Kepada Yth. Responden**

**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firlian Fikri Egyansyah

NIM : 1902010365

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen S1

 Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, saya bertujuan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Career Development* terhadap Loyalitas Karyawan Bank Jateng Syariah di Wilayah Purwokerto dan Semarang”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian untuk mengisi kuisioner ini sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

**Wassalamualaikum Wr. Wb.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Purwokerto,……………..PenelitiFirlian Fikri Egyansyah |

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas secara lengkap
2. Bacalah dengan teliti pernyataan sebelum menjawab
3. Berilah jawab yang benar dan sejujurnya agar diperoleh data yang benar, akurat dan objektif
4. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan alternative jawaban sebagai berikut:

SS (Skor 5) : Sangat Setuju

S (Skor 4) : Setuju

N (Skor 3) : Netral

TS (Skor 2) : Tidak Setuju

STS (Skor 1) : Sangat Tidak Setuju

Contoh pengisian :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu |  | √ |  |  |  |

**DATA RESPONDEN**

Untuk pernyataan dibawah ini, isilah sesuai data pribadi dan berilah tanda centang (√) pada kolom yang dipilih.

Nama Responden : ……………………………………(boleh menggunakan inisial)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 20-30

 31-40

 41-50

 51-keatas

Status Pernikahan : Menikah

 Belum Menikah

Pendidikan Formal Terakhir : SMA D3

√

√

 S1 S2

√

√

√

 S3

Masa Kerja : 1-5 tahun 6-10 tahun

√

√

√

 11-15 tahun 16-20 tahun 20 tahun keatas

√

√

**DAFTAR PERNYATAAN**

1. **Loyalitas Karyawan**

Duxbury dan Huggins dalam (Rusmawati et al., 2021) loyalitas merupakan sebuah pengorbanan yang menggambarkan semacam pemberian diri kepada karakteristik organisasi dari karyawan tertentu yang mengorbankan sebagian waktu luang mereka demi investasi yang lebih besar.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Ketaatan |  |  |  |  |  |
|  | Saya selalu mengikuti peraturan yang terdapat dalam sebuah perusahaan |  |  |  |  |  |
|  | Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2 | Dedikasi |  |  |  |  |  |
|  | Saya selalu berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan sebuah perusahaan |  |  |  |  |  |
|  | Saya mengabdi untuk keberhasilan dari sebuah tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Tanggung Jawab |  |  |  |  |  |
|  | Saya selalu bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan |  |  |  |  |  |
| 4 | Kepatuhan |  |  |  |  |  |
|  | Saya datang ke kantor lebih awal |  |  |  |  |  |
|  | Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan baik |  |  |  |  |  |
|  | Saya bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
| 5 | Kejujuran |  |  |  |  |  |
|  | Saya tidak pernah berbohong kepada karyawan dan atasan |  |  |  |  |  |
|  | Saya rasa dengan kejujuran dapat meningkatkan kecintaan kita terhadap pekerjaan |  |  |  |  |  |

Sumber: (Jun Cai & Shin, 2006)

1. **Kompensasi**

Gunawan dalam (Muliati, 2020) mengartikan bahwa kompensasi merupakan segala yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Upah |  |  |  |  |  |
|  | Saya menerima gaji sesuai dengan masa kerja saya |  |  |  |  |  |
|  | Saya menerima upah sesuai dengan standar upah minimum |  |  |  |  |  |
| 2 | Insentif |  |  |  |  |  |
|  | Saya menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan |  |  |  |  |  |
| 3 | Tunjangan |  |  |  |  |  |
|  | Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan saya |  |  |  |  |  |
| 4 | Fasilitas |  |  |  |  |  |
|  | Saya rasa fasilitas yang dimiliki perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaanSaya rasa fasilitas yang diberikan perusahaan dapat menjamin kinerja karyawan |  |  |  |  |  |

Sumber: (Rivai, 2018)

1. **Lingkungan Kerja**

Samson dalam (Widi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari sekeliling karyawan yang dapat dirasakan seperti memnuhi kebutuhan sosial karyawan.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | *Physical Environment* |  |  |  |  |  |
|  | Perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup sesuai |  |  |  |  |  |
|  | Saya rasa cahaya langsung dari lampu dapat membantu pekerjaan |  |  |  |  |  |
|  | Suhu kerja ruangan sudah cukup baik |  |  |  |  |  |
| 2 | *Mental Environment* |  |  |  |  |  |
|  | Suasana kerja di perusahaan sangat kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja saya |  |  |  |  |  |
|  | Saya merasa aman dari segala bentuk intimidasi dari karyawan lain |  |  |  |  |  |
| 3 | *Social Environment* |  |  |  |  |  |
|  | Saya dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan dan atasan |  |  |  |  |  |
|  | Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain |  |  |  |  |  |
|  | Saya terbuka dengan sesama karyawan dan pimpinan |  |  |  |  |  |

Sumber: (Jain & Kaur, 2014)

1. ***Career Development***

(Lumiu et al., 2019) berpendapat bahwa *career development* merupakan sebuah cara dari sebuah organisasi yang bertujuan untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas para karyawan serta mempersiapkan para karyawan untuk dunia yang akan berubah.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Keadilan |  |  |  |  |  |
|  | Perusahaan melakukan promosi sesuai dengan kriteria yang berlaku  |  |  |  |  |  |
| 2 | Kepedulian Atasan |  |  |  |  |  |
|  | Atasan melakukan pelatihan bagi karyawannya guna meningkatkan karir |  |  |  |  |  |
|  | Atasan selalu memberikan motivasi bagi karyawannya agar dapat berkembang |  |  |  |  |  |
| 3 | Promosi |  |  |  |  |  |
|  | Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi seluruh karyawan |  |  |  |  |  |
|  | Jabatan yang dijanjikan dalam promosi cukup jelas |  |  |  |  |  |
| 4 | Ketertarikan |  |  |  |  |  |
|  | Saya rasa dengan adanya informasi yang jelas mengenai promosi dapat meningkatkan minat saya untuk melakukan promosi |  |  |  |  |  |
| 5 | Tingkat Kepuasan |  |  |  |  |  |
|  | Saya rasa apa yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya sudah cukup baik |  |  |  |  |  |

Sumber: (Siagian, 2020)