

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	42	37%
Perempuan	73	63%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga yang paling banyak berjenis kelamin Perempuan sebanyak 73 orang atau sebesar 63%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia, karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 23 Tahun	77	67%
24 – 30 Tahun	33	29%
31 – 37 Tahun	5	4%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi store sales PT Sumber Cipta Multiniaga yang paling banyak berusia 17 – 23 Tahun sebanyak 77 orang atau sebesar 67%.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan Terakhir, karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	108	94%
Sarjana (S1)	7	6%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga pendidikan terakhir yang paling banyak SMA/SMK sebanyak 108 orang atau sebesar 94%.

4. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 tahun	47	41%
> 3 tahun	68	59%
Jumlah	115	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga lama kerja yang paling banyak 0-3 Tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 41%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Paket-paket kompensasi sudah dikelola dengan baik.	65	57%	43	37%	2	2%	5	4%	0	0%
2.	Karyawan menerima informasi dan pemberitahuan yang memadai tentang setiap perubahan yang akan mempengaruhi paket kompensasi mereka.	69	60%	36	31%	4	4%	6	5%	0	0%
3.	Kompensasi dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa semua karyawan menerima kompensasi yang sama.	33	29%	78	68%	4	3%	0	0%	0	0%
4.	Rekan saya di departemen lain dengan kualifikasi yang sama menerima lebih banyak kompensasi daripada saya.	35	30%	70	61%	9	8%	1	1%	0	0%
5.	Manajer dalam memberikan paket kompensasi sudah terlatih untuk	70	61%	34	30%	5	4%	6	5%	0	0%

	melakukannya.										
6.	Komunikasi tentang Kompensasi pada umumnya berjalan baik dalam organisasi.	65	56%	41	36%	3	3%	6	5%	0	0%
7.	Setiap detail paket kompensasi dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan.	61	53%	48	42%	2	2%	4	3%	0	0%
8.	Karyawan mendapat informasi dengan baik dan terlibat dalam perumusan, diskusi dan implementasi.	62	54%	45	39%	2	2%	6	5%	0	0%
9	Saya tidak tahu apa yang terjadi sejauh ini sebagai kompensasi yang bersangkutan dalam organisasi ini	60	52%	47	41%	6	5%	2	2%	0	0%
10	Paket kompensasi baik-baik saja dan dijelaskan didefinisikan kepada karyawan.	35	30%	69	60%	9	8%	2	2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 Saya menerima pembagian insentif dengan adil dengan jumlah responden sebanyak 70 responden atau 61% dan yang terkecil pada pernyataan 3 Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau 28%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Apakah supervisor Anda membantu Anda dalam memainkan peran untuk meningkatkan lingkungan kerja di organisasi	37	32%	71	62%	6	5%	1	1%	0	0%
2.	Apakah Anda berpikir bahwa tingkat produktivitas Anda meningkat dengan bantuan atasan Anda	67	58%	38	33%	4	4%	6	5%	0	0%
3.	Apakah Anda berpikir bahwa beban kerja yang memadai membantu anda untuk berkembang dalam memainkan peran untuk mengembangkan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan	32	28%	79	69%	4	3%	0	0%	0	0%
4.	Apakah Anda berpikir bahwa hubungan baik dengan rekan kerja membantu Anda meningkatkan tingkat produktivitas Anda dalam bekerja	70	61%	34	30%	5	4%	6	5%	0	0%
5.	Apakah pelatihan dan pengembangan yang baik membantu anda dalam memainkan peran untuk mengembangkan kerja yang baik dalam lingkungan perusahaan	35	30%	69	60%	9	8%	2	2%	0	0%
6.	Apakah pelatihan dan rencana pengembangan yang baik membantu Anda meningkatkan produktivitas di organisasi	72	63%	34	30%	4	3%	5	4%	0	0%

7.	Menciptakan hubungan kerja yang sangat baik antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja.	66	57%	41	36%	3	3%	5	4%	0	0%
8.	Membuat karyawan merasa dihargai dan memberikan mereka yang terbaik.	67	58%	41	36%	2	2%	5	4%	0	0%
9.	Apakah insentif dan penghargaan yang baik membantu anda dalam memainkan peran untuk mengembangkan lingkungan kerja yang baik di perusahaan	59	51%	48	42%	6	5%	2	2%	0	0%
10.	Apakah insentif dan penghargaan kinerja yang baik membantu Anda meningkatkan tingkat produktivitas di organisasi	61	53%	46	40%	2	2%	6	5%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 berusaha bekerjasama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dengan jumlah responden sebanyak 72 responden atau 63% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Atasan berinteraksi secara langsung terhadap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan jumlah 33 responden atau 29%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Efek loyalitas karyawan biasanya seiring waktu	34	30%	73	63%	7	6%	1	1%	0	0%
2.	Keamanan pekerjaan berdampak pada kesetiaan karyawan.	66	57%	40	35%	3	3%	6	%	0	0%
3.	Paket gaji yang menarik meningkatkan loyalitas karyawan.	39	34%	69	60%	5	4%	2	2%	0	0%
4.	Bonus dalam bentuk share akan menghasilkan tingkat tinggi loyalitas.	59	51%	47	41%	5	4%	4	4%	0	0%
5.	Saya senang membahas perusahaan saya dengan orang luar.	44	38%	58	50%	9	8%	4	4%	0	0%
6.	Saya tidak merasakan perasaan yang kuat dengan perusahaan saya.	46	40%	62	54%	5	4%	2	2%	0	0%
7.	Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di perusahaan saya.	66	57%	41	36%	2	2%	6	5%	0	0%
8.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.	69	60%	36	31%	4	4%	6	5%	0	0%
9	Selalu bersedia untuk tetap dengan organisasi bahkan jika yang lain	61	53%	43	37%	7	6%	4	4%	0	0%

	pekerjaan menawarkan lebih banyak bayaran.										
10	Berusaha keras dan juga bekerja menuju kesuksesan perusahaan.	66	58%	39	34%	3	3%	6	5%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini sebanyak 69 responden atau 60% dan yang terkecil pada pernyataan 1 saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan yaitu dengan jumlah 34 responden atau 30%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Financial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Loyalitas Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel

Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,630	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,552	0,4000 – 0,5999	Sedang
Loyalitas Karyawan (Y)	0,630	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,630 untuk variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sedang 0,552 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,630 untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,115	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,113	0,05	Sig > Alpha	Normal
Loyalitas Karyawan (Y)	0,284	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,115 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,113 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,284 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	0,577	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,349	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,577 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,349 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Activity	1,792	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Interst	1,792	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi (X1) = 1,792 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) = 1,792. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi

nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Loyalitas Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X₁ = Variabel independen (kompensasi)

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	13,857	0,008
Kompensasi	0,379	0,021
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,337	0,017
R (Korelasi)	0,482	
R Square (Determinasi)	0,232	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,857 + 0,379X1 + 0,337X2$$

1. Nilai konstanta sebesar **13,857** yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), maka besarnya Loyalitas Karyawan (Y) adalah **13,857** satuan.
2. Koefisien Kompensasi (X1)
Jika Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,379** satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan kerja non fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,337** satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	0,021	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai sig (0,021) < Alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

H₀: Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

H₂: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak
4. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H_0 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

Ha: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis:

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan divisi sales PT Sumber Cipta Multiniaga adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 17 – 23 Tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK dan Lama kerja < 3 Tahun

4.5.1 Pembahasan Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel Kompensasi (X1) bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bagaimana Kompensasi (X1) memiliki peran dalam Loyalitas karyawan (Y) oleh karena itu PT Sumber Cipta Multiniaga sebaiknya mempermudah jalur Kompensasi karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja di PT Sumber Cipta Multiniaga.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki peran dalam Loyalitas karyawan (Y) oleh karena itu PT Sumber Cipta Multiniaga sebaiknya meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik sehingga karyawan merasa puas bekerja di PT Sumber Cipta Multiniaga.

4.5.3 Pembahasan Kompensasi (X1) Dan Lingkungan Kerja Non fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda Pembahasan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya gaji, insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Kondusif maka akan memberikan Loyalitas kerja karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga.