

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES

Francis Gunawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: francisgunawan2609@gmail.com

Abstrak— Persaingan usaha dimanapun didunia ini sangat kompetitif dan memerlukan karyawan yang berkompeten dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu perlunya kompensasi dan budaya organisasi yang baik sehingga loyalitas karyawan meningkat. Dengan pemberian kompensasi dan penerapan budaya organisasi yang baik dapat memacu produktifitas kerja karyawan. Peningkatan produktifitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai dampak yang positif bagi perusahaan yang akhirnya juga menunjukkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Victory International Futures

Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini tidak menggunakan tehnik tertentu dalam pengambilan sample karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi, yaitu sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci—Kompensasi, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang, persaingan usaha dimanapun dibelahan dunia ini sangat kompetitif. Berbagai perusahaan bersaing untuk menjadi pilihan utama konsumen. Perusahaan masa kini wajib untuk memperhatikan sumberdaya yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja. Salah satunya adalah sumberdaya manusia atau tenaga kerja atau karyawan.

Dewasa ini loyalitas karyawan terhadap perusahaan memegang peranan penting dalam perusahaan. Loyalitas karyawan ini tentunya adalah *asset* berharga perusahaan yang apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan penurunan produktifitas dan akhirnya berdampak pada tingginya angka *turnover* karyawan. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel pendukung. Salah satunya adalah kompensasi atau komisi yang di berikan perusahaan. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang tidak memadai sering kali dipandang sebagai pemicu ketidakpuasan karyawan yang berpengaruh kepada loyalitas. Menurut teori Abraham Marslow (dalam Hermawan, 2009), kebutuhan keempat dari manusia adalah kebutuhan penghargaan diri (*self esteem needs*), yakni dengan menghargai prestasi karyawan. Oleh karena itu, penerapan kompensasi tentunya harus dibarengi dengan ukuran pekerjaan seorang karyawan.

Sebagai contoh, maskapai penerbangan nasional Garuda Indonesia untuk kembali dinobatkan sebagai World's Best Cabin Crew dari Skytrax, sebuah lembaga independen pemeringkat penerbangan yang berkedudukan di London. Penghargaan sebagai awak kabin terbaik dunia tersebut merupakan yang kali ketiga diterima oleh Garuda Indonesia sejak tahun 2014. (F, 2016). Dengan diberikannya penghargaan tersebut, maka karyawan dapat termotivasi sehingga memacu produktifitas dan loyalitas karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa loyal dalam bekerja. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan stabilitas yang baik dalam berkerja.

Disamping itu, budaya organisasi dalam perusahaan turut mengambil peranan penting dalam loyalitas karyawan. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin tentunya memiliki wewenang luas untuk mengambil keputusan dan memerintah bawahan, serta menerapkan budaya yang dianutnya. Budaya yang baik dari seorang pemimpin yang baik akan cenderung mendapatkan loyalitas dari karyawannya. Loyalitas karyawan kepada pemimpin ditransformasikan dalam kesadaran diri karyawan tersebut terkait nilai-nilai etika untuk mengarahkan sumberdaya untuk kepentingan organisasi (Purnama, 2013). Pemahaman budaya organisasi oleh karyawan akan membina kesetiaan dalam berorganisasi. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai budaya organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan loyalitas masing-masing individu yang baik terhadap perusahaan.

PT. Victory International Futures merupakan perusahaan berpengalaman yang bergerak di bidang investasi dengan fokus produk investasi di forex, index futures, dan precious metal, dengan dukungan dan pemanfaatan media internet sebagai jalur transaksi. PT. Victory International Futures adalah perusahaan yang berfokus pada layanan keuangan bagi klien yang mengharapkan layanan klien secara personal dan luar biasa dengan peralatan dan perangkat lunak perdagangan yang tidak tertandingi. Perusahaan memiliki Visi yaitu *Better, Smarter and Faster Global Trading Solution*. Sesuai dengan visinya, perusahaan ingin menjadi lebih baik dan lebih cepat, sehingga karyawan merupakan *asset* penting perusahaan. dengan pengalaman dan loyalitas karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan sesuai dengan visi perusahaan.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, mendorong perusahaan untuk selalu tertantang untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karenanya, loyalitas karyawan untuk perusahaan dapat dikatakan cukup penting. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang berpengalaman, mempunyai keahlian serta keterampilan untuk dapat memuaskan pelanggan dan bersaing perusahaan sejenis. Dari hasil riset eksploratif yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan, terdapat masalah *turnover* yang dihadapi oleh perusahaan. Masalah ini tentu berkaitan dengan loyalitas karyawan. Tingkat loyalitas karyawan tentunya akan diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat *turnover* perusahaan mencapai titik tertinggi pada bulan Desember 2016 yang mencapai 31%. Pada bulan-bulan sebelumnya tingkat *turnover* hanya berkisar 20% hingga 25% saja. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di perusahaan mengindikasikan loyalitas yang rendah sehingga untuk menjaga loyalitas karyawan, perusahaan memberikan komisi atau kompensasi yang cukup untuk setiap karyawan yang berhasil mencapai target. Tidak cukup sampai disitu, perusahaan juga memberikan motivasi-motivasi melalui pemimpin yang diteruskan melalui *manager* hingga sampai kepada karyawan. Disamping itu perusahaan juga menerapkan lingkungan kerja yang santai namun tetap serius. Hal ini dilakukan untuk membuat karyawan merasa loyal dalam berkerja. Sebab, dengan tingkat loyalitas yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktifitas pada karyawan.

Oleh sebab itu, dari sini peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut mengenai Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Victory International Futures. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel tersebut yaitu Kompensasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap variabel yang ada. Maupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap variabel-variabel yang ada. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *explans* (*penjelasan*) adalah penelitian yang bermaksud kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan atau pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1)

dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Objek penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Victory International Future.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder kuantitatif. Dimana data yang diperoleh merupakan hasil jawaban dari responden dalam bentuk kuisioner secara personal dan bersifat tertutup serta dilengkapi dengan alternatif jawaban. Dengan kuisioner ini dapat membantu peneliti memperoleh data yang diperlukan.

Variabel Kompensasi (X1)

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tulisan Panggabean (2002):

1. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda setiap orangnya. Hal ini bergantung pada jumlah nasabah yang didapat oleh individu karyawan tersebut.
2. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Perusahaan melakukan *lucky draw* setiap dua bulan untuk karyawan yang berhasil mencapai target tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk berkerja lebih giat lagi. Besaran jumlah insentif yang diberikan bergantung pada kebijakan perusahaan.
3. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)
fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan sendiri. Perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan berupa telpon kantor dan kendaraan kantor yang digunakan untuk kepentingan kantor.

Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi menggunakan teori Robbins (2015) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu

6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Indikator Loyalitas Karyawan menurut (Saydam, 2000) adalah sebagai berikut :

- a) Ketaatan atau Kepatuhan
Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b) Bertanggungjawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c) Pengabdian
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d) Kejujuran
Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

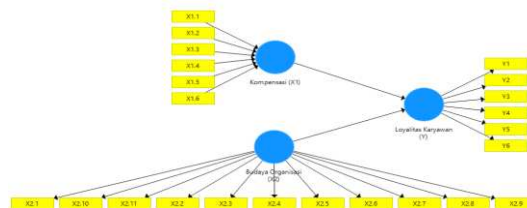
Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efektif dalam pendekatan survei dan lebih reliabel jika pertanyaan terukur dengan baik. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. (Siregar, 2013). Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil wawancara dengan direktur utama. Data ini digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Data berupa profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta jumlah karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software smartPLS* versi 3.1. PLS adalah analisis persamaan model struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (Abillah, 2015).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menghasilkan dispesifikasi. Selain itu juga digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrumen. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep

atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisioner.



Gambar 1. Model Penelitian

Dari model tersebut dapat terlihat bahwa penelitian ini menggunakan indikator formatif untuk Kompensasi (X1) dan indikator reflektif untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y). Menurut Abillah (2015) Indikator formatif digunakan karena indikator-indikator pada variabel tersebut bersifat manifestasi konstruk. Artinya indikator-indikator tersebutlah yang menyebabkan suatu konstruk (Kompensasi X1). Sedangkan indikator reflektif lebih kearah mendefinisikan suatu konstruk (Variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan).

Uji Validitas

Validitas internal terdiri atas validitas kualitatif dan validitas konstruk. Validitas kualitatif terdiri atas validitas tampak dan validitas isi. Validitas isi menunjukkan kemampuan item-item di instrumen mewakili konsep yang diukur. Validitas tampak menunjukkan bahwa item-item mengukur suatu konsep jika dari penampilan tampaknya seperti mengukur konsep tersebut.

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antar konstruk dan item-item pertanyaan dan hubungan yang lemah dengan varabel lainnya merupakan salah satu cara menguji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri atas :

- a. Validitas Konvergen
Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua intrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Sedangkan untuk variabel formatif menggunakan *outer weight* untuk melihat signifikansinya.
- b. Validitas Diskriminan
Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model

mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam modal

Uji Realiabilitas Variabel Reflektif

Selain uji validitas, *Partial Least Square* (PLS) juga melakukan uji reabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Menurut Abillah (2015) Reabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas untuk variabel reflektif dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid.

Uji Reabilitas Variabel Formatif

Uji Reabilitas untuk variabel yang bersifat Formatif editi berbeda dengan reflektif. Pada variabel formatif menggunakan uji *Multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5- 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*. (Abillah, 2015)

Uji Hipotesis (Inner Model)

Menurut Abillah (2015) Model struktural dalam metode *Partial Least Square* (PLS) dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikasi antar konstruk dalam model struktural. Nilai Q² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai Q² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Sebagai contoh, jika nilai Q² sebesar 0.7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Namun, Q² bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoretis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Nilai koefisien jalur atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikasi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien jalur atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic*, harus diatas 1.96 (≥ 1.96). Disamping itu, hipotesis dapat diterima bila koefisien jalur tidak sama dengan nol (≠0).

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Didirikan pada tahun 2003, PT. Victory International gFutures adalah perusahaan yang berfokus pada layanan keuangan bagi klien yang mengharapkan layanan klien

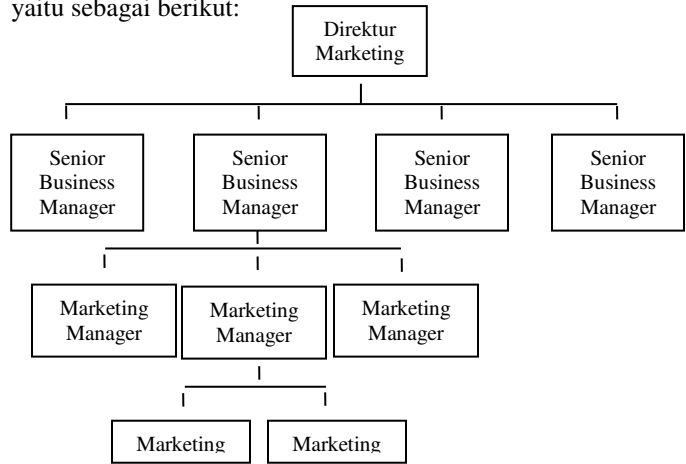
secara personal dan luar biasa dengan peralatan dan perangkat lunak perdagangan.

Visi dan Misi PT. Victory International Future

Visi PT.Victory International Futures adalah *Better, Smarter and Faster Global Trading Solution* Sedangkan misi PT.Victory International Futures adalah berkomitmen untuk selalu membantu para investor mencapai tujuan mereka dalam dunia *trading*.

Struktur Organisasi PT. Victory International Futures

PT. Victory International Futures memiliki struktur organisasi, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Victory International Futures
Sumber: PT. Victory International Futures ; diolah oleh peneliti

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 34 karyawan PT. Victory International Futures. Kuesioner yang telah disebar semuanya kembali dan bisa digunakan untuk penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, data tersebut diolah peneliti untuk dapat mencapai tujuan penelitian. Peneliti melakukan analisa terhadap demografi karakteristik responden dan dimensi-dimensi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas karyawan. Berikut adalah tabel hasil analisa demografi karakteristik yang meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan

1). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	17	50.00
31 - 40 Tahun	11	32.35
41 - 50 Tahun	5	14.70
51 Tahun keatas	1	2.94
Total	34	100.0

Pada Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 17 orang (50%) sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 11

orang (32.35%), sebanyak 5 orang (14.70%) berusia antara 41-50 tahun dan sisanya sebanyak 1 orang (2.94%) yang berusia 51 tahun keatas.

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	22	64.7
Wanita	12	35.3
Total	34	100.0

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (64.7%), dan wanita sebanyak 12 orang atau 35.3%.

3). Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	11	32.4
Diploma 3	2	5.8
Sarjana 1	21	61.8
Others	0	0
Total	34	100.0

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang sebagai Sarjana 1 (61.8%) diikuti oleh SMA dengan 11 orang (32.4%) dan sisanya adalah 2 orang bergelar Diploma 3 (5.8%)

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X₁)

Variabel Kompensasi (X₁) dalam hal ini merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap 6 indikator . Ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan	4.05	0.850	Baik
2.	Upah yang diberikan sesuai dengan hasil kerja saya	3.97	0.936	Baik
3.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	4.11	0.945	Baik
4.	Insentif yang diberikan selalu tepat waktu	3.88	0.879	Baik
5.	Perusahaan memberikan fasilitas berupa kendaraan kantor cukup memadai	4.26	0.863	Sangat Baik

6.	Perusahaan memberikan fasilitas telpon kantor cukup memadai	3.85	0.883	Baik
Rata-Rata Keseluruhan Variabel Kompensasi (X ₁)		4.02	0.895	Baik

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dalam variabel Kompensasi mayoritas responden memberikan jawaban "Sangat Baik" pada pernyataan " Perusahaan memberikan fasilitas berupa kendaraan kantor cukup memadai", dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.26. Sedangkan secara keseluruhan responden memiliki nilai rata-rata 4.02. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi yang baik dan memacu produktifitas karyawannya. Dari hasil olah data tersebut, maka dari 34 karyawan mayoritas puas terhadap kompensasi yang telah diberikan oleh PT. Victory International Futures. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah adil dalam memenuhi hak karyawan dengan membuat kesepakatan kompensasi

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X₂)

Variabel Budaya Organisasi (X₂) merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap 11 indikator . Ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1	Saya selalu menciptakan ide-ide inovatif dalam pekerjaan	3.97	0.904	Sangat Kuat
2	Bila terjadi kesalahan saya siap bertanggung jawab sepenuhnya	3.73	0.827	Kuat
3	Saya selalu memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan	3.85	0.892	Kuat
4	Saya memperoleh hasil sesuai dengan kinerja saya	3.91	0.933	Kuat
5	Dalam pekerjaan, saya memprioritaskan hasil yang didapat	4.08	0.995	Kuat
6	Saya mempunyai target yang harus dicapai yang diberikan oleh perusahaan	4.17	0.869	Kuat
7	Saya memerlukan orang lain dalam menjalani pekerjaan saya	4.02	0.834	Kuat
8	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	3.88	0.945	Kuat
9	Orientasi saya terhadap tim sangat tinggi	3.70	0.938	Kuat
10	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	3.70	0.938	Kuat

11	Saya selalu datang tepat waktu	3.91	0.865	Kuat
Rata-Rata Keseluruhan Variabel Kompensasi (X1)		4.02	0.895	Kuat

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi adalah "Sangat Kuat" dalam pernyataan " Saya mempunyai target yang harus dicapai yang diberikan oleh perusahaan" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.17. Dengan melihat hasil tersebut, maka dari 34 responden mayoritas memiliki budaya organisasi yang tercipta dengan baik pada perusahaan. Sedangkan secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata 3.90. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa budaya yang terbentuk mempengaruhi operasional dan sikap individu perusahaan. Budaya Organisasi ini sebgain besar ditunjukkan dengan sikap dan dedikasi kepada perusahaan. Budaya Organisasi yang tinggi dan kuat mencerminkan tujuan perusahaan yang jelas dan tingkat loyalitas yang tinggi pula.

Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) dalam hal ini merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap 6 indikator . Ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Mean	Std. Dev	Kategori
1.	Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan	3.85	0.857	Setuju
2.	Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai salah satu alat mengukur kepatuhan saya	3.91	0.753	Setuju
3.	Misi atau tujuan perusahaan ini membuat saya merasa pekerjaan yang saya lakukan ini penting.	4.38	0.696	Sangat Setuju
4.	Saya memikirkan bagaimana perusahaan ini dapat berkembang	3.88	0.844	Setuju
5.	Saya bekerja sebaik-baiknya demi kemajuan perusahaan	4.02	0.904	Setuju

6.	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran terhadap pekerjaan saya	4.23	0.780	Sangat Setuju
Rata-rata Keseluruhan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)		4.04	0.823	Tinggi

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Loyalitas Karyawan memberikan jawaban "Tinggi" untuk pernyataan "Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran terhadap pekerjaan saya", dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi 4.23. Sedangkan untuk indikator Y2 mendapatkan nilai 3.91 yang berbunyi "Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai salah satu alat mengukur kepatuhan saya"atau yang terendah dari semua indikator.

Evaluasi Outer Model

Uji yang pertama adalah uji *Significance of weight* hanya digunakan untuk menguji variabel Kompensasi (X1) karena variabel tersebut memiliki konstruk formatif. Nilai dari *Significance of weight* haruslah signifikan dengan indikatornya. Berikut adalah hasil uji dari *Significance of weight* :

Tabel 7 Hasil Uji *Significance of weight*

Variabel	Outer Weight	T-Statistik
Kompensasi (X1)		
X1.1	0.235	2.384
X1.2	0.277	3.008
X1.3	0.258	3.527
X1.4	0.295	3.034
X1.5	0.214	2.043
X1.6	0.19	2.402

Dari Tabel 7 didapat hasil bahwa nilai *Significance of weight* sangat signifikan dengan konstruknya. Hal ini dilihat dari tingkat *outer weight* yang lebih dari 0. Selain itu, validitas *Significance of weight* dapat terlihat apabila indikator memiliki nilai T-statistik lebih dari 1.96

Uji selanjutnya adalah *Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Indikator *Rule of Thumb* yang dianggap *reliable* jika memiliki *outer loading* diatas 0.7. Adapun hasil korelasi antara indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada *ouput* dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji *Convergent validity*

Variabel	Kompensasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)
X1.1	0.722	0.722	0.686
X1.2	0.614	0.608	0.584
X1.3	0.760	0.591	0.723
X1.4	0.717	0.728	0.682
X1.5	0.464	0.300	0.442
X1.6	0.698	0.640	0.664
X2.1	0.637	0.770	0.645
X2.2	0.677	0.768	0.638
X2.3	0.732	0.766	0.683
X2.4	0.721	0.743	0.773
X2.5	0.779	0.810	0.770
X2.6	0.745	0.828	0.745
X2.7	0.704	0.807	0.683
X2.8	0.654	0.746	0.648
X2.9	0.737	0.805	0.810
X2.10	0.811	0.855	0.791
X2.11	0.628	0.728	0.605
Y1	0.646	0.707	0.721
Y2	0.799	0.752	0.772
Y3	0.648	0.710	0.762
Y4	0.752	0.581	0.820
Y5	0.694	0.644	0.716
Y6	0.807	0.796	0.830

VARIABEL	OUTER LOADING
BUDAYA ORGANISASI (X2)	
X2.1	0.770
X2.2	0.768
X2.3	0.766
X2.4	0.743
X2.5	0.810
X2.6	0.828
X2.7	0.807
X2.8	0.746
X2.9	0.805
X2.10	0.855
X2.11	0.728

VARIABEL	OUTER LOADING
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	
Y1	0.721
Y2	0.772
Y3	0.762
Y4	0.820
Y5	0.716
Y6	0.830

Berdasarkan Tabel 9 Variabel Variabel Budaya Organisasi (X2) yang diukur dengan 11 dimensi pengukuran

keseluruhannya mempunyai nilai *convergent validity* diatas 0,7. Dengan hal tersebut, maka 11 dimensi yang mengukur Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid sebagai alat ukur konstruk tersebut. Disamping itu pula, variabel Loyalitas Karyawan (Y) yang diukur dengan 6 dimensi, mendapatkan hasil keseluruhan diatas 0.7 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan telah memenuhi syarat kesahihan sebagai alat ukur, karena nilai *convergent validity* masing-masing dimensi tersebut diatas 0,7.

Uji kedua adalah uji *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Tabel 3.8 berikut menjelaskan *output* tersebut :

Tabel 8 Hasil Uji *Discriminant validity*

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang cukup baik. Hal ini dilihat dari nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya

Uji Realiabilitas Variabel Reflektif

Uji selanjutnya adalah uji *Chonbach's Alpha*. Dimana nilai sama dengan atau di atas 0.7 menunjukkan adanya *convergent* yang baik. Hasil uji dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji *Chonbach's Alpha*.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi (X1)	-
Budaya Organisasi (X2)	0.938
Loyalitas Karyawan (Y)	0.863

Berdasarkan tabel 10 tersebut, tingkat *cornbach's alpha* dapat dikatakan melampaui dengan apa yang diharapkan yaitu lebih besar dari 0.7. Hal ini dilihat dari Budaya Organisasi dengan 0.938, serta Loyalitas karyawan dengan 0.863. Sedangkan untuk variabel Kompensasi tidak ada karena merupakan konstruk formatif.

Uji lainnya adalah *composite reliability* yang diharapkan *reliable* ketika menunjukan angka lebih dari 0.7. Hasil *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11 Hasil Uji *composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Kompensasi (X1)	-
Budaya Organisasi (X2)	0.946
Loyalitas Karyawan (Y)	0.898

Pada Variabel Budaya Organisasi (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y), maka *composite reliability* maka bisa dinyatakan bahwa konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*

(diatas 0.7) sehingga konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian.

Uji Reabilitas Variabel Formatif

Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 - 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

Variabel	<i>R-square</i>
Loyalitas Karyawan (Y)	0.915

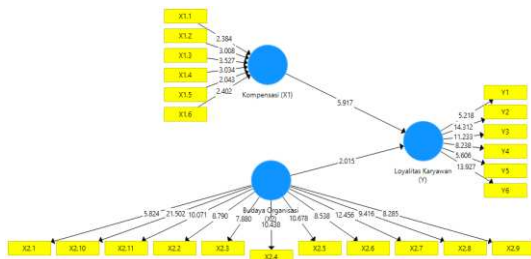
mengetahui antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF.

Tabel 12 Hasil Uji *multicollinearity*.

Variabel	<i>Multicollinearity</i>
Kompensasi (X1)	5.833

Evaluasi Inner Model

Inner model yang kadang disebut juga dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menspesifikasi hubungan antar variabel penelitian (*structural model*).



Gambar 3 Model Penelitian PLS

Hasil nilai *inner weight* Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Pengujian Hipotesis

Tabel 13 Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>T-Statistic</i>	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.723	0.752	5.917	Diterima
Budaya organisasi (X2) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.250	0.223	2.015	Diterima

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 13. Hasil uji menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), karena nilai T statistik sebesar 5.917 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima. Selain itu, Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), karena nilai T statistik sebesar 2.015 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

Pengujian R-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Adapun *output* PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 14 Nilai *R-Square*

Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q², sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.915^2)] \\
 &= 1 - [(0.162775)] \\
 &= 0.83
 \end{aligned}$$

Hasil Q² yang dicapai adalah 0.83, berarti bahwa nilai Q² di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance* yang berarti masih ditingkat wajar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hubungan variabel Kompensasi dengan variabel Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *outer weight* sebesar 0.723 yang menunjukkan bahwa untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) mempunyai signifikansi yang tinggi. Seperti yang kita ketahui bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan pada Loyalitas Karyawan. Pembuktian dapat ditemukan dari nilai T-statistik sebesar 5.917. Data tersebut telah melampaui batas minimal yaitu lebih besar dari 1.96. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dinyatakan valid, diterima, dan telah terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil dalam penelitian ini pula sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2008) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Adapun *outer weight* yang paling besar ataupun yang paling memiliki pengaruh signifikan adalah indikator X1.4 dengan pernyataan “Insentif yang diberikan selalu tepat waktu” dengan nilai *outer weight* 0.295. Karyawan perlu untuk dihargai secara adil dan tepat, termasuk waktu pemberian kompensasi. Pada perusahaan sendiri, PT. Victory International Futures rutin memberikan insentif kepada karyawan yang memenuhi target sebanyak satu kali setiap dua bulan. Hal ini juga tentunya sejalan dengan *outer loading* Loyalitas Karyawan (Y) dimana indikator Y4 memiliki nilai tertinggi kedua (0.820). indikator ini berbunyi “Saya memikirkan bagaimana perusahaan ini dapat berkembang”. Pengembangan perusahaan tentunya juga tidak terlepas dari setiap individu dalam perusahaan. Ketika karyawan dalam perusahaan tidak puas dengan kompensasi yang ada diperusahaan, maka karyawan tersebut cenderung untuk tidak setia. Karyawan yang tidak setia sudah pasti tidak akan memikirkan bagaimana perusahaan dapat berkembang. Oleh karena itu, antara kompensasi dan loyalitas harus berjalan

beriringan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hubungan variabel Budaya Organisasi dengan variabel Loyalitas Karyawan yang terjadi adalah hubungan yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai faktor *loading* sebesar 0.250 untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dimana data tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Victory International Futures. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa semakin kuat Budaya Organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkat Loyalitas Karyawan.

Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan pada Loyalitas Karyawan. Pembuktian dapat ditemukan dari nilai T-statistik sebesar 2.015 data tersebut telah melampaui ketentuan yang berlaku yaitu lebih besar dari 1.96. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dinyatakan valid, diterima, dan telah terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan dapat pula dibentuk melalui budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan. Adapun indikator budaya organisasi yang paling tinggi adalah $X_{2.10}$ dengan nilai *outer loading* sebesar 0.855 yang berbunyi "Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya". Seorang karyawan yang mempunyai pandangan seperti itu maka loyalitasnya terhadap perusahaan cukup tinggi. Budaya seperti ini ternyata memegang peranan yang sangat penting dalam hal loyalitas karyawan Pada PT. Victory International Futures sendiri, budaya yang dapat dirasakan adalah berkerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan variabel Y_2 (0.772) yang berbunyi "Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai salah satu alat mengukur kepatuhan saya". Seorang karyawan pada PT. Victory International Futures diajarkan untuk bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan mereka.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang akan menjawab rumusan masalah. Adapun kesimpulan akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan secara signifikan. Khususnya pada pernyataan "Insentif yang diberikan selalu tepat waktu" yang memiliki nilai signifikansi yang paling besar. Sehingga dapat dikatakan

bahwa meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Victory International Futures.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan secara signifikan. Khususnya pada pernyataan "Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya" yang memiliki *outer loading* paling besar. Pernyataan ini merujuk pada indikator kompetitif dan keagresifan pada karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa memperkuat budaya organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Victory International Futures.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikembangkan. Adapun saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. PT. Victory International Futures perlu pengembangan untuk meningkatkan kompensasi terutama pada kompensasi tidak langsung. Data menunjukkan bahwa perusahaan belum dapat sepenuhnya memenuhi hak karyawan akan hal tersebut. Kompensasi tidak langsung dapat berupa penyempurnaan fasilitas yang telah ada seperti telpon kantor, kendaraan, dan *wifi*. Perbaikan fasilitas ini ditujukan untuk memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. PT. Victory International Futures disarankan untuk memerhatikan aspek kebersamaan pada tim masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya tingkat kepedulian terhadap kerjasama tim. Untuk memperkuat budaya tersebut, perusahaan perlu mengadakan kegiatan seperti *gathering* bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abillah, W. dan J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis (1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- F, N. L. M. P. (2016). Garuda kembali dinobatkan sebagai awak kabin terbaik di dunia. Retrieved October 15, 2016, from <http://travel.kompas.com/read/2016/07/12/200047127/garuda.kembali.dinobatkan.sebagai.awak.kabin.terbaik.dunia>.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, S. (2009). Aplikasi dan Pengaruh Pemikiran Abraham Marslow Pada Manajemen Bisnis, Humanisme dan Pembelajaran, 5, 226–234.
- Panggabean, M. S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnama, A. (2013). Pernana Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. SUS SURABAYA, 2(2), 1–17.
- Robbins, Stephen P, and T. A. J. (2015). Organizational Behaviour 16th Edition. Pearson Education Limited.
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan mikro. Jakarta: Djambatan.

Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dilengkapi dengan Perbandingan per Hitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana.

Sudimin, T. (2003). Whistleblowing : Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik. Manajemen & Usahawan Indonesia.