

SKRIPSI

**PENGARUH LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KANTOR PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA
PERANAP**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

MUHAMMAD SHOLEH
NPM: 165210237

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2023

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

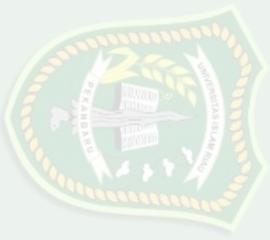


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD SHOLEH
NPM : 165210237
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KANTOR PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA
PERANAP

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :


Ketua Program Studi

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Jamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Sholeh
NPM : 165210237
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap

No.	Waktu	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1.	07/03/2022	x	- Perbaiki nama di kerangka pemikiran - Ganti jumlah sampelnya	
2.	21/03/2022	x	- Acc seminar proposal	
3.	25/08/20P22	x	- Acc Kuesioner	
4.	25/11/2022	x	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 10 Februari 2023
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 85/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 10 Januari 2023, Maka pada Hari Selasa 11 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Sholeh |
| 2. NPM | : 165210237 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap. |
| 5. Tanggal ujian | : 11 Januari 2023 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A) 86 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Gilang Nugroho, SE., MM


.....

.....

.....

Pekanbaru, 11 Januari 2023

Mengetahui
Dekan,



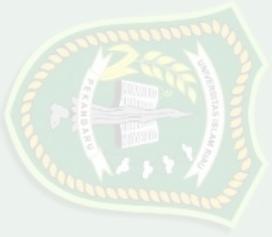

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 085 / Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian ditmaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Muhammad Sholeh
N P M : 165210237
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Sjabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor, III/c	Sistematika	Sekretaris
3	Gilang Nugroho, Se., Mm	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 11 Januari 2023
Dekan

Dr. Hj. Eva Suptari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Sholeh
NPM : 165210237
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.
Hari/Tanggal : Selasa 11 Januari 2023
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Gilang Nugroho, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 86)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 11 Januari 2023
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Sholeh
 NPM : 165210237
 Judul Proposal : Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Urama Peranap.
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 25 Mei 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1.
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2.
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 25 Mei 2022
Sekretaris,

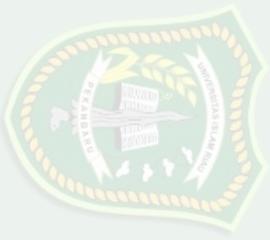
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1176/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVII/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Muhammad Sholeh
 N P M : 165210237
 Jusan/Jenang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT Triguna Sakti Utama Peranap.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 16 September 2020

Dekan.

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MUHAMMAD SHOLEH
NPM : 165210237
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

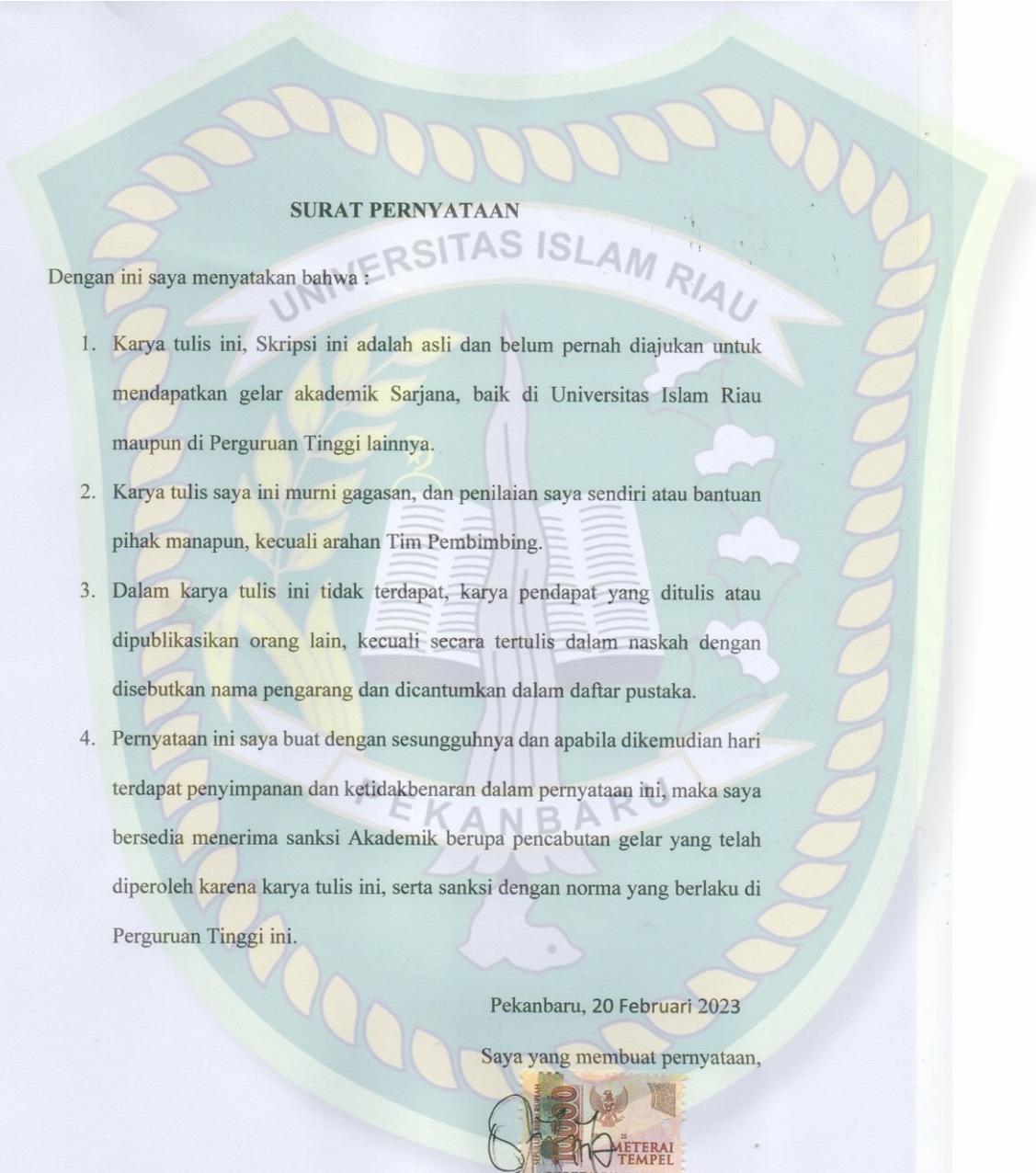
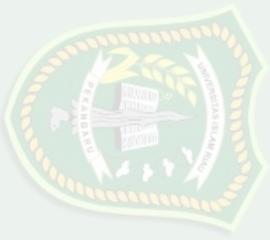
Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 20 Februari 2023

Saya yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD SHOLEH

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

ABSTRAK

PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP

MUHAMMAD SHOLEH

NPM: 165210237

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja dan Kinerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LOYALTY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PLASMA OFFICE IN PT. RIGUNAS AGRIMAIN PERANAP

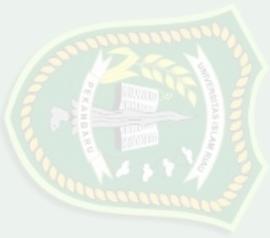
MUHAMMAD SHOLEH

NPM: 165210237

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of work loyalty on the performance of employees in the plasma office at PT. Rigunas Agri Utama Peranap. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, amounting to 54 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work loyalty has a positive and significant effect on the performance of employees in the plasma office at PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

Key Word: Work Loyalty And Employee Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Amat Ali dan Ibu Indrayani terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang dan terimakasih untuk tidak pernah berhenti dan selalu membantu untuk memberikan semangat supaya cepat wisuda dan membantu dari segi moril



maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. H. Sri Indrastuti. S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan dan sudah ada yang mendahului penulis yaitu Edy Setiawan, Trio Prayoga, Harsa, Riski, Hendrizal, Kunting, Amir dan Buyung yang tidak tersebut penulis mengucapkan terimakasih berkat dukungan kalian penulis tida akan menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih berkat kalian penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

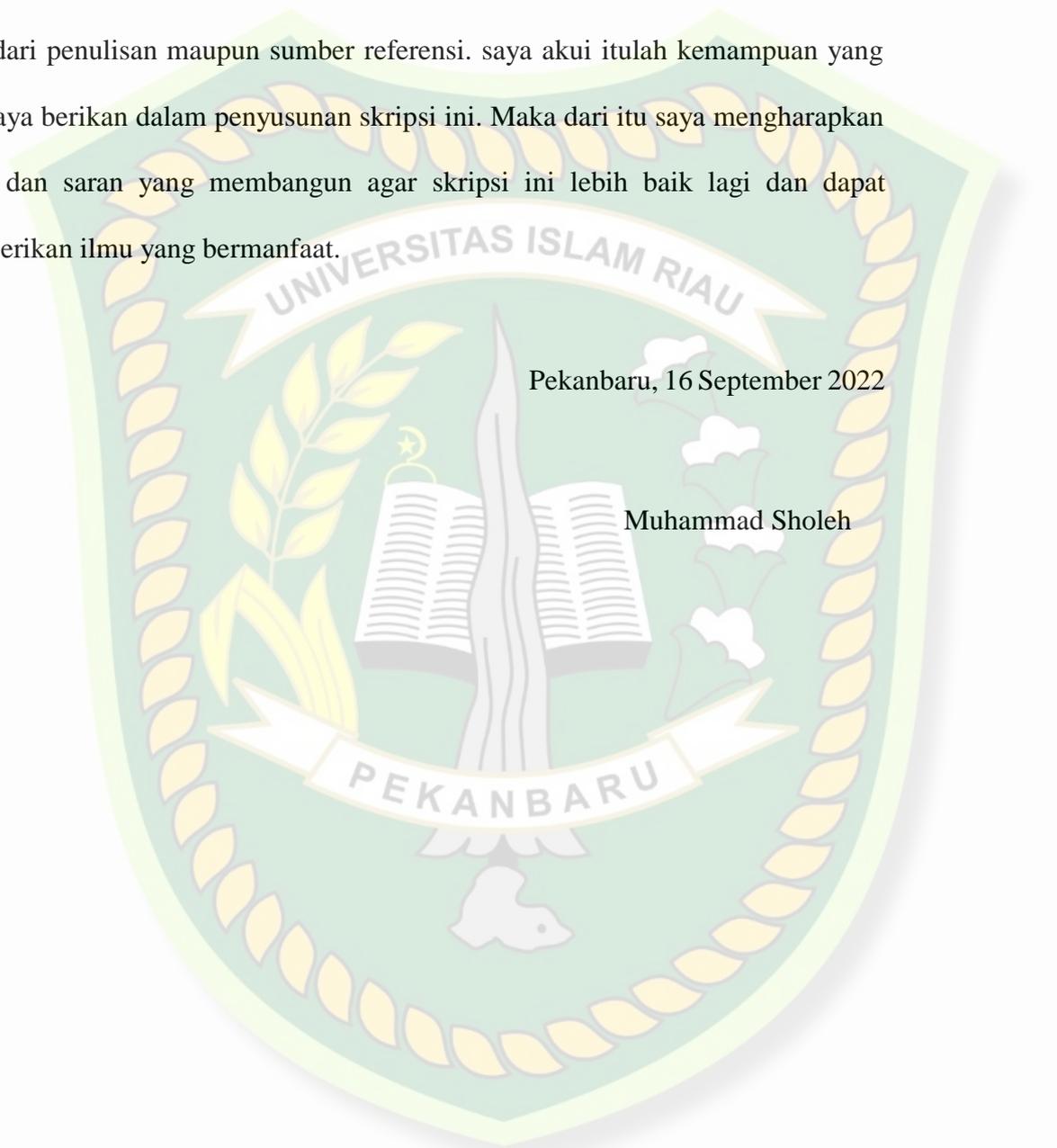


Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan.

Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

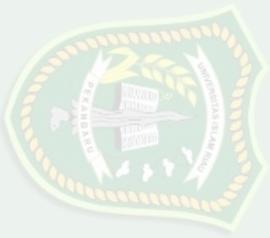
Pekanbaru, 16 September 2022

Muhammad Sholeh



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.1.4 Pengukuran Kinerja.....	23
2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja	26
2.1.6 Indikator Kinerja	27
2.1.7 Manajemen Kinerja.....	28
2.1.8 Tahapan Manajemen Kinerja	30
2.1.9 Tujuan Manajemen Kinerja.....	32
2.1.10 Tujuan dan manfaat Kinerja.....	34
2.1.11 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	35
2.2 Loyalitas Kerja	37
2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	37
2.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	39
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja.....	42
2.2.5 Ciri-Ciri Loyalitas Kerja	43
2.2.5 Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan.....	44



2.2.6 Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan	46
2.3 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja	46
2.4 Penelitian Terdahulu	47
2.5 Kerangka Pemikiran	49
2.6 Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	50
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.4 Jenis dan Sumber Data	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6 Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah PT. Rigunas Agri Utama	61
4.1.1 Visi, Misi, PT. Rigunas Agri Utama	62
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama	62
4.1.3 Tugas dan Tanggungjawab PT. Rigunas Agri Utama ..	63
4.1.4 Aktivitas Perusahaan PT. Rigunas Agri Utama.....	68
4.2 Hasil Penelitian	69
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	70
1. Jenis Kelamin Responden	70
2. Usia Responden	71
3. Pendidikan Tertinggi Responden	72
4. Masa Kerja Responden	73
4.2.2 Uji Kualitas Data	74
1. Uji Validitas Data	74
2. Uji Reliabilitas	76
3. Uji Normalitas	77
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	78
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel	79
1. Variabel Loyalitas Kerja (X)	77



2. Variabel Kinerja (Y).....	96
4.2.4 Hasil Uji Statistik	112
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	113
2. Uji t Parsial.....	113
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	114

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	117
5.2 Saran.....	118

DAFTAR PUSTAKA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu di Tahun 2020.....	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan Yang Bekerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap tahun 2021	7
Tabel 1.3	Data Hasil Realisasi Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Pada Tahun 2021	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	50
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	52
Tabel 4.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	72
Tabel 4.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5	Uji Validitas Data	75
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Data	76
Tabel 4.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menaati dan menuruti perintah dari pimpinan perusahaan.....	78
Tabel 4.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu bekerja dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan	79
Tabel 4.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu untuk mengikuti dan melaksanakan setiap perubahan prosedur kerja diperusahaan	80
Tabel 4.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.....	81
Tabel 4.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	82
Tabel 4.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu memelihara peralatan kerja dan fasilitas kerja dengan baik	83



Tabel 4.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi	85
Tabel 4.14	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota perusahaan saling ingin bekerjasama.....	86
Tabel 4.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan merasa ingin menjaga perusahaan dengan baik.....	87
Tabel 4.16	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif	88
Tabel 4.17	Tanggapan Responden mengenai Hubungan kerja yang terjadi antar karyawan dan pimpinan terlihat harmonis	89
Tabel 4.18	Tanggapan Responden mengenai Situasi kerja yang ada di perusahaan ini sangat kondusif	90
Tabel 4.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja dengan maksimal.....	91
Table 4.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak pernah menuntut yang berlebihan terhadap perusahaan	92
Table 4.21	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Kerja (X) Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.....	93
Tabel 4.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan bekerja dengan melebihi target kerja perusahaan.....	97
Tabel 4.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja di perusahaan.....	98
Tabel 4.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan mampu menyelesaikan target kerja yang jelas.....	99
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kecakapan dan kecekatan dalam bekerja.....	100
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik.....	101

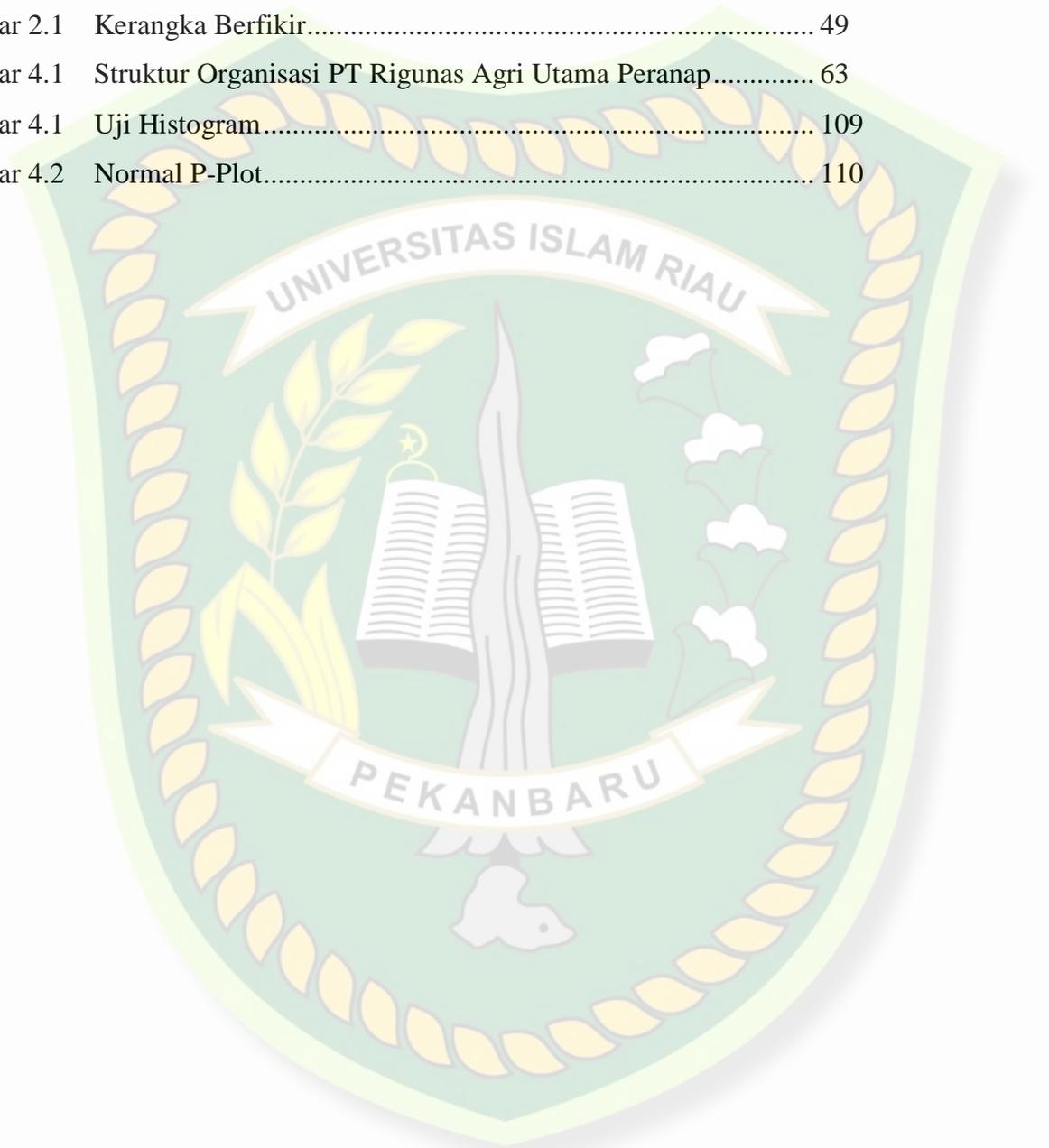


Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan tepat dan efektif.....	102
Tabel 4.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada perusahaan selalu memaksimalkan hasil kerjanya dengan sebaik-baiknya	103
Tabel 4.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan	104
Tabel 4.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	105
Tabel 4.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Kerja (X) Karyawan Bagian Kantor Plasma Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.....	106
Tabel 4.32	Analisis Regresi Linier Sederhana	111
Tabel 5.33	Koefisien Determinasi (R ²)	112
Tabel 4.34	Uji t Parsial.....	114

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Rigunas Agri Utama Peranap.....	63
Gambar 4.1	Uji Histogram.....	109
Gambar 4.2	Normal P-Plot.....	110



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

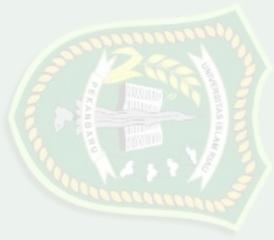
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ini adalah merupakan bagian dari manajemen keorganisasi yang akan memfokuskan diri kepada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia ini adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang akan puas dengan pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi atau pemerintahan manusia merupakan sebuah unsur yang penting. Tanpa peranan dari manusia ini walaupun sudah tersedia apa yang dibutuhkan namun organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia ini adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik dalam insitansi maupun perusahaan. SDM merupakan sebuah kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM juga berupa manusia yang akan dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan secara professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja dengan sepenuh waktunya, loyalitas tinggi dan berdedikasi yang baik demi keberhasilan tugasnya.

Semakin berkembangnya sebuah teknologi, jika tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas ini maka tujuan dari sebuah organisasi tidak akan tercapai dengan sebaik mungkin. Begitu juga sebaliknya dengan peralatan yang sederhana dan dilakukan oleh karyawan yang serius dalam bekerja



maka hasil dari yang dilakukan karyawan akan berkualitas dan dicapai akan lebih baik. Oleh sebab itu maka tuntutan adanya karyawan yang sangat berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan perusahaan, berbagai persaingan antar perusahaan sering terjadi baik dalam perusahaan berskala kecil menengah maupun besar. Semakin tinggi skala suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat persaingan yang diterima oleh perusahaan. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi produk melainkan juga pelayanan atau bagaimana tim kerja karyawan untuk menyelesaikan suatu tujuan baik perusahaan profit maupun perusahaan non profit.

Salah satu hal yang dapat menempuh karyawan dengan meningkatkan keberhasilan dari perusahaan ini adalah kinerja. Kinerja dari organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi, kinerja karyawan meningkat apabila dapat mendukung dari organisasi yang dilakukan dengan baik. Dengan melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini akan mengharuskan berpikir secara bersama, yaitu bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak akan menjamin kemampuan sumber daya dengan tinggi, sehingga akan mengharuskan perusahaan itu untuk jeli dan melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan.



Sangat begitu pentingnya kinerja karyawan, karena kinerja adalah sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan dan pengembangan dari karyawan ini yang dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan ini, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kinerja ini akan memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan tugas seseorang dalam organisasi ditentukan oleh kinerja yang akan dicapainya selama dalam waktu yang ditentukannya, kinerja ini dapat menggambarkan suatu proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan perusahaan yang mencakup desain kerja, pemberdayaan, bimbingan dan dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan motivasi serta loyalitas dari karyawan itu sendiri.

Kinerja dari karyawan ini adalah sebuah motivasi dan kemampuan yang dimilikinya, kinerja ini hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya, kinerja yang tinggi akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian pada tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam perusahaan.

Saat ini perusahaan perkebunan minyak kelapa sawit salah satu penyumbang devisa negara dalam jumlah yang besar dan juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha yang paling utama. Perkebunan sangat memberi arti yang penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat. Salah



satunya PT. Rigunas Agri Utama Di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. PT. Rigunas awal berdiri pada tahun 1994 yang bergerak di pengolahan kelapa sawit. Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Tandan buah sawit (TBS) memerlukan pengolahan selama 24 jam dan paling lambat 42 jam untuk dijadikan *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada didalam cangkang dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah. Untuk melihat data karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap
Kabupaten Indragiri Hulu di Tahun 2020

No	Jabatan (Bidang)	Jumlah karyawan
1	Senior Manager	1
2	Askep	1
3	Humas	1
4	Dandru	1
5	Ktu (Kepala Tata Usaha)	1
6	Kerani Administrasi	12
7	Kerani Afdeling	7
8	Kerani Gudang	8
9	Ka. Gudang	1
10	Administrasi	5
11	Laboratorium	12
12	Kerani Traksi	6
13	Asisten QC	1
14	Mandor I	1
15	Mandor Panen	1
16	Mandor Pamel	1
17	Asisten Afdeling II	1
18	Mandor I	1
19	Mandor Bengkel I	1
20	Mekanik	5
	Jumlah	68 orang

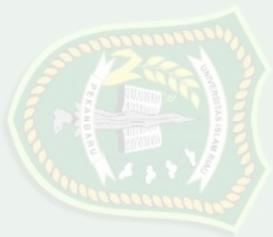
Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2022



Berdasarkan tabel diatas merupakan data jumlah karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama pada tahun 2022 yang berjumlah 68 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semakin banyaknya jumlah karyawan maka semakin ketat kebijakan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sehingga berujung harus memaksimalkan hasil kerja dan harus berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dari pelaksanaan kerja karyawan yang maka perusahaan harus menyesuaikan karyawan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaannya.

Faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan ini memiliki karyawan yang loyal dalam tugas dan pekerjaannya, tetapi untuk meningkatkan loyalitas itu tidaklah mudah, loyalitas adalah sikap mental yang ditunjukkan kepada sebuah perusahaan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional, loyalitas karyawan ini dapat dinilai dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang akan dicurahkan seseorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Namun loyalitas ini bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada dalam perusahaan namun adapt dilihat dari pikiran, perhatian, gagasan dan dedikasinya kepada perusahaan tersebut.

Loyalitas karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini diperlukan bagi karyawan karena dengan bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal

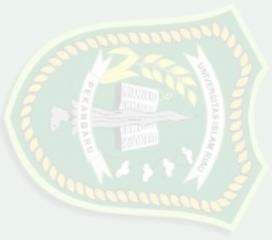


dari kesadaran yang tinggi bahwa diantara karyawan dengan perusahaan merupakan kedua pihak yang saling membutuhkan.

Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap ini memiliki standar kerja yang diharuskan sesuai pada kebijakan dan peraturan perusahaan dengan sangat jelas dan seimbang. Namun pada permasalahannya karyawan pada perusahaan ini masih kurang dalam menaati setiap aturan yang diberikan dari perusahaan, karyawan masih bertindak kurang disiplin dalam menyelesaikan tugasnya yang seharusnya diselesaikan hari ini dan saat ini juga. Sehingga karyawan menjadi kurang mampu bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Ada beberapa dari karyawan yang masih rendahnya kesadaran dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab nya dalam bekerja, karyawan pada perusahaan ini masih kurang memiliki hal atau suatu tugas yang kurang bertanggungjawab dalam menerima setiap resiko yang telah dilakukannya. Meskipun karyawan pada perusahaan ini selalu mau bekerjasama dan memiliki hubungan antara pribadi itu baik namun karyawan masih meras lengah dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini yang menyebabkan perusahaan untuk selalu memberikan arahan dan instruksi yang membuat karyawan lebih memahami dan memfokuskan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan, karena pada dasarnya tugas harus diselesaikan dengan tepat waktu. Karyawan pada PT. Rigunas Agri masih memiliki masalah dalam perusahaan yaitu karyawan masih bersikap cuek dan acuh tak acuh terhadap perusahaan, artinya karyawan hanya bekerja berdasarkan standar kerja yang baik namun tida begitu memikirkan perusahaan dan bertahan dalam rasa yang mana



untuk menjaga nama baik perusahaan. Untuk melihat loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang bekerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap tahun 2022 ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Tahun 2021

Bulan	Absensi				Total Kasus
	Sakit Orang	Alpa Orang	Izin Orang	Cuti Orang	
Januari	3	4	3	3	13
Februari	2	2	2	2	13
Maret	1	3	2	1	8
April	5	2	1	3	7
Mei	3	5	3	2	11
Juni	3	5	2	1	13
Juli	2	15	1	2	20
Agustus	2	13	13	4	32
September	2	3	3	4	12
Oktober	4	5	2	3	14
November	1	4	1	2	8
Desember	3	3	2	1	9

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat absensi karyawan yang bekerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap pada tahun 2021 ini. Hal ini dilihat bahwa semakin banyaknya tingkat absensi yang masih kurang dalam disiplin dan ketepatan waktu datang dan bekerja dari karyawan pada perusahaan ini. Hal ini yang menyebabkan harus maksimalnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya dalam bekerja.

Agustini (2015) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang ditaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan sebuah tanggungjawab. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan yang

sangat membutuhkan karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju atau mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang. Banyak faktor yang akan menjadikan karyawan ini menjadi loyal yaitu diantaranya kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman serta hubungan dengan karyawan lain. Untuk melihat data hasil realisasi produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dari tahun 2018- 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Hasil Realisasi Produksi Pada PT. Rigunas Agri Utama
Kecamatan Peranap pada Tahun 2021

Bulan	Target/Produksi (Ton)	Realisasi Produksi	Persentase (%)
Januari	3.500	2.840	81,1
Februari	3.600	3.000	83,3
Maret	4.500	3.890	86,4
April	3.500	4.300	1,22
Mei	4.500	3.900	86,6
Juni	4.000	3.820	95,5
Juli	6.500	5.589	85,9
Agustus	5.500	5.800	1,05
September	4.900	4.784	97,6
Oktober	5.500	5.180	94,8
November	7.600	6.600	86,8
Desember	6.500	6.200	95,3

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data hasil realisasi produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap pada tahun 2021. Dari hasil produksi yang dihasilkan masih belum memenuhi dari target perusahaan sehingga dalam pencapaian target perlu ada nya karyawan yang loyal dan harus menyelesaikan target yang dapat menjadikan karyawan untuk bekerja dengan efektif.

Karyawan yang loyal dalam bekerja memiliki Tindakan dan proses kerjanya maksimal sehingga apabila mereka kesalahan sedikit hal ini akan menjadikan karyawan tersebut akan memperbaiki masalahnya, namun karyawan yang loyal juga apabila karyawan tersebut sakit atau ada permasalahan pribadi maka mereka lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan permasalahan pribadinya.

Perusahaan PT. Rigunas Agri Utama Peranap ini memiliki karyawan yang masih ada beberapa yang kurang loyal terhadap perusahaannya, mereka masih mengutamakan dirinya dibandingkan urusan dari perusahaan, masih ada juga beberapa karyawan yang tidak memikirkan masa depan perusahaan tidak peduli seberapa ruginya perusahaan dalam bekerja. Sehingga menjadikan hal ini karyawan masih kurang bersikap loyal kepada perusahaan.

Kinerja yang tinggi akan sangat diharapkan bagi organisasi karena kinerja ini merupakan sebuah tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang dihaapkan dengan kaitannya dengan tugas dan jabatan yang sudah dipercayakan kepada seseorang. Mangkunegara (2015) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan ini dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada.

Banyak dari pertanyaan yang akan timbul ketika permasalahan mengenai loyalitas kerja yang apakah secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, apakah loyalitas kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil judul



penelitian mengenai: **“Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: “Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan permasalahan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas kerja karyawan bagian kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor Plasma pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana cara memperbaiki loyalitas dan kinerja



- b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau sumbangan pemikiran yang mendalam penyempurnaan mengenai loyalitas dan kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang masa dimasa yang akan datang dan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

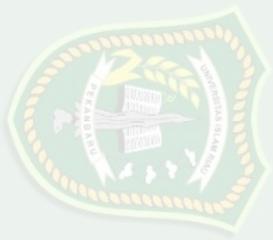
Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang teori loyalitas kerja dan indikatornya, teori kinerja dan indikatornya, faktor yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja, aspek penilaian kinerja, ciri-ciri karyawan yang loyalitas dalam bekerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.



**BAB III :METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi PT. Rigunas Agri Utama Peranap, visi dan misi PT. Rigunas Agri Utama Peranap, struktur organisasi PT. Rigunas Agri Utama Peranap dan aktivitas organisasi, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja (Sudaryono, 2017: 70). Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: Mutu, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Arti kinerja sebetulnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2014: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai



seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sinambela (2012: 71), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Pengertian kinerja menurut Manullang (2013: 132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012: 78) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2012: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di



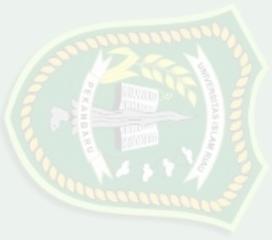
bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut kartono (2019: 32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalm menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.

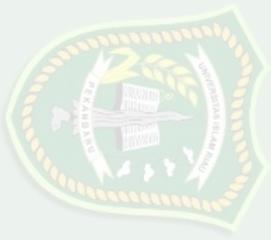


- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran perusahaan.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada perusahaan seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil perusahaan selanjutnya.

2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondidi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2014: 8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :





1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di

samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

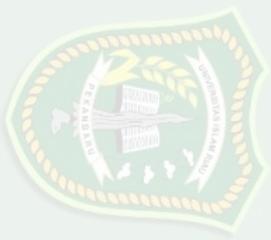
Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2014: 338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarnya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2015: 359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan



adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2014: 339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

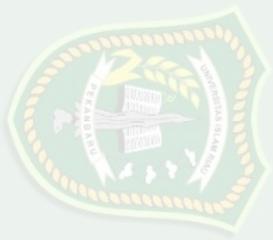
Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai.



Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2017:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

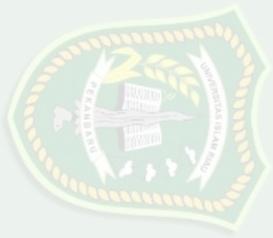
Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian





kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2013: 78) bahwa kerja produktif, memerlukan

keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

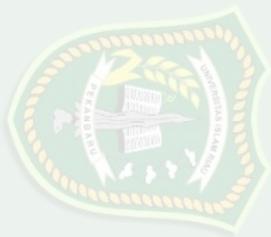
Menurut Manullang (2013: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2014: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.





2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 27), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.



2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan

(Rosyidah, 2015: 13) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang

memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalannya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.





5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

- 1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :



- 1) Memberikan briefing (penjelasan)
- 2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.6 Indikator kinerja

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Pada umumnya ukuran indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012:

12) dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini :

1) Efektifitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam

mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Kualitas kerja

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

3) Ketetapan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

4) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

2.1.7 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2014: 134) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013: 14) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2016: 42) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2019: 14) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus.

Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2018: 13), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.



2.1.8 Tahapan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi kemasa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output (Lebas: 2018). Tahapan manajemen kinerja menurut Williams (2017), terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Tahapan ini menjadi suatu siklus manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu dengan yang lainnya.

1. Directing / planning

Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar / basis pengukuran kinerja. Kemudian dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang akan dicapai, kapan dicapai, dan bantuan yang akan dibutuhkan. Indikator- indikator target juga didefinisikan ditahap ini. Menurut khera (2015), penentuan target / goal akan efektif bila mengadopsi SMART, dimana SMART merupakan singkatan dari Spesific, Measureable, Achievable, Realistic, dan Timebound (dalam Ilyas, 2016: 28).

Sebuah target harus jelas apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, terukur keberhasilannya dan orang lain dapat memahami / melihat



keberhasilannya. Target harus memungkinkan untuk dicapai, tidak terlalu rendah atau berlebihan, masuk akal dan sesuai kondisi / realita, serta jelas sasaran waktunya.

2. Managing / supporting

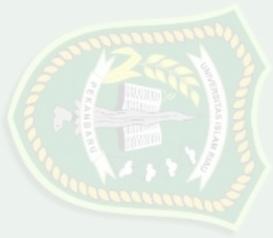
Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada manage, dukungan, dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya. Jalur yang dimaksudkan disini adalah kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur berlaku dalam suatu organisasi.

3. Review/ appraising

Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan flashback / review kinerja yang telah dilaksanakan. Setelah itu, kinerja dinilai / diukur (appraising). Tahap ini memerlukan dokumentasi / record data yang berkaitan dengan obyek yang dievaluasi. Evaluator harus bersifat obyektif dan netral agar didapat hasil evaluasi yang valid.

4. Developing / rewarding

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap action yang dilakukan selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian reward / punishment, melanjutkan suatu kegiatan / prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.



2.1.9 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Williams, 2017: Armstrong & Baron, 2015 : Wibisono, 2016):

- 1) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
- 2) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
- 3) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individu
- 4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
- 5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah :

- 1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
- 2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing — masing pekerja
- 3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
- 4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
- 5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
- 6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
- 7) Mendorong pengembangan pribadi



Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan Strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja Untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja suistainble, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi



yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan, menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai karyawan.

Fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegrasi (Amstrong: 2017):

- 1) Manajemen kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi Oo Manajemen reward
- 3) Meningkatkan efektifitas manajerial
- 4) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

Kelima fungsi manajemen kinerja diatas adalah suatu yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Satu dan lainnya saling mendukung sehingga akan menguntungkan bagi individu dan organisasi tempat individu tersebut bernaung, oleh karena itu kelima hal itu tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

2.1.10 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014: 42) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.



- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.11 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013: 48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.



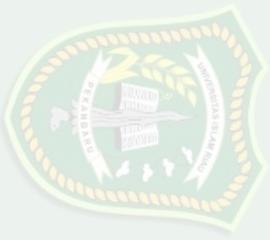
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.2 Loyalitas Kerja

2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2016: 7).

Menurut Sudimin (2013) mengatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta



tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi ini selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas sebagai sikap untuk menunjukkan araf sejauh mana seseorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan. Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan, kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan dan umpan balik.

Loyalitas juga menunjukkan hubungan dengan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu sikap kelompok terhadap organisasi, ketergantungan terhadap organisasi dan sebagainya. Menurut Rasmini (2017: 77) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini akan di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas karyawan menurut Walker (2012: 28) adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka akan melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama akan menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa karyawan dapat mengejar dalam organisasi.

Sementara menurut Siswanto (2012: 28) loyalitas karyawan adalah identic dengan komitmen organisasi yang kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun tidak begitu sesuatu dipandang sebagai sikap. Atau komponen pemikiran yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom line. Dan menurut Mowday (2012: 29) loyalitas karyawan adalah manifestasi dari



komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relative dari setiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Court (2014: 28) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar yang keluar. Dan menurut Wan (2014: 2) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari proses evaluasi internal dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. 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 akan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soeghandi (2013: 45)

Hasibuan (2014: 24) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Sedangkan Poerwopoespito (2014: 89) mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya dari kesetiaan fisik atau keberadaannya didalam organisasi, namun termasuk pada



pikiran, perhatian, gagasan dan dedikasinya yang tercurah kepada organisasi. Dan saat ini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian tugas-tugasnya atau disebut dengan job description melainkan berbuat semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2012: 17).

2.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang yang meraih aktualisasi diri serta untuk memenuhi kebutuhan. Dalam bekerja ini adalah salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja ini. Aspek-aspek dari loyalitas kerja ini yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015) yang menitikberatkan kepada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan adalah antara lain:

1. Taat pada peraturan

Karyawan yang mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang sudah ditentukan secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan sebuah prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka untuk meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggungjawab

Karakteristik dari sebuah pekerjaan dan prioritas utamanya mempunyai konsekuensi yang dibebankan oleh karyawan. Kesanggupan dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran dari resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan



kesediaan menanggung rasa tanggungjawab ini yang akan menciptakan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut akan mempunyai tanggungjawab yang lebih baik.

3. Sikap kerja

Sikap ini mempunyai sisi mental yang akan mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman yang dapat merespon stimulus tidaklah sama dengan yang kurang baik. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

- a) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan anggota dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai seseorang secara individual.
- b) Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan
- c) Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi mereka akan mempunyai sikap yang fleksibel kearah hubungan antara pribadi ini. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis terhadap antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.



- d) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan terhadap karyawannya yang tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati. Indikator sdari suka terhadap pekerjaan: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Sementara menurut Steers dan Porter (2012: 56) menitikberatkan aspek loyalitas perusahaan antara lain:

- a. Dorongan yang kuat terhadap kuat untuk menjadi anggota perusahaan
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Aspek-aspek dari loyalitas diatas baik merupakan sebuah proses psikologis individu maupun dalam bekerja tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku atas rasa tanggungjawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIKI:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Pambudi mengatakan bahwa terdapat lima faktor yang akan menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Utomo, 2014: 17):

- 1) Karyawan berada diperusahaan tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan
- 4) Karyawan merupakan asset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya baik dari suatu sudut produk, layanan sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan dan masa depan yang lebih baik.

Sedangkan Steers dan Porter (2014: 1) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, rasa dan sifat kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job encrihment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling



tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.

- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu dalam perusahaan setelah melaskanakan pekerjaan dalam perusahaan yang meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.2.4 Ciri-Ciri Loyalitas

Penjabaran dari sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2017: 77) antara lain adalah:

- 1) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dari pada dimensi dan bidang. Dalam konsep sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran diperusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan tetapi pemilik direksi, karyawan, keluarga karyawan yang lainnya akan rugi.

- 2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan.

Memberikan pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, yang mana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya.

- 3) Memahami kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya yang terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik ini belum tentu terbaik untuk



perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dapat memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan akan segera pindah ke perusahaan yang lain.

4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini akan menjadi sulit karena mengerjakan job description ini saja sulit apalagi untuk mengerjakan yang lainnya. Bekerja dengan lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang akan memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan ini bisa saja bangkrut tapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin akan bangkrut.

5) Menciptakan suasana yang menyenangkan diperusahaan

Suasana yang tidak kondusif akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berakibat terhadap produktivitas. Semakin tinggi jabatan pimpinan maka akan semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana diperusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

2.2.5 Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito (2013: 13) indikasi dari turunnya loyalitas karyawan antara lain:





1) Rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu yang sebelumnya, produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

2) Tingkat absensi yang baik

Pada umumnya jika loyalitas kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Jika ada gejala-gejala absensi naik maka akan perlu segera dievaluasi.

3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan yang bekerja pada perusahaan. Untuk itu maka mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap sesuai

4) Kegelisahan dimana-mana

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun akan dapat menimbulkan kegelisahan kerja. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal yang lainnya.

5) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebenarnya adalah merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

6) Pemogokan

Tingkat dari indikasi yang paling tinggi mengenai turunnya loyaltias dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah merasa tidak tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan dan bila mana tuntutan tersebut tidak berhasil maka pada umumnya karyawan yang melakukan pemogokan kerja.

2.2.6 Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan

Langkah yang akan dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan Menurut Soetjipto (2015: 72) antara lain:

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar
- 2) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing.
- 4) Meningkatkan kualitas system penilaian kinerja pegawai
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan system pengembangan karir

2.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja

Loyalitas merupakan sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Saydam, 2015: 12). Loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja seseorang dalam bekerja. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap



perusahaan bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

Menurut Rasmini (2017: 77) mengatakan loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian ini karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas karyawan memiliki hubungan yang salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting untuk mencintai pekerjaannya yang digelutinya

Dalam pernyataan tersebut memiliki makna bahwa loyalitas kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

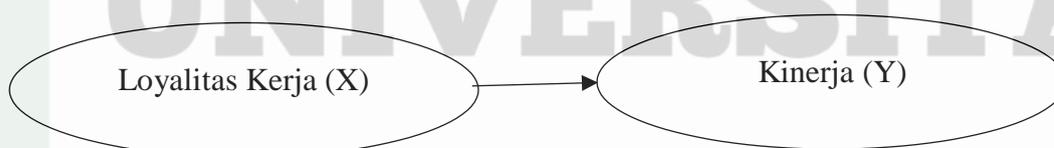
No	Nama peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Rini dan Pradana (2015)	Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Wilmar Group Duri)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Group. Besarnya pengaruh loyalitas ini terhadap kinerja ialah sebesar 88%.

5	Ariandi Fatria (2017)	Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kas SOSA (Karya Agung Sawita) Sumatera Utara Medan	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kas SOSA (Karya Agung Sawita) Sumatera Utara Medan
3	Anjelika Wulan Tamba (2018)	Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Multi Utama Jakarta	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Multi Utama Jakarta. Besarnya pengaruh loyalitas ini sebesar 77%.
2	Reiza Adelia Maulida dan Askiah (2020)	Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Besarnya pengaruh loyalitas dalam penelitian ini sebesar 56%.

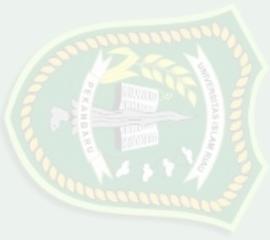
Sumber: Jurnal Terdahulu, 2022

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

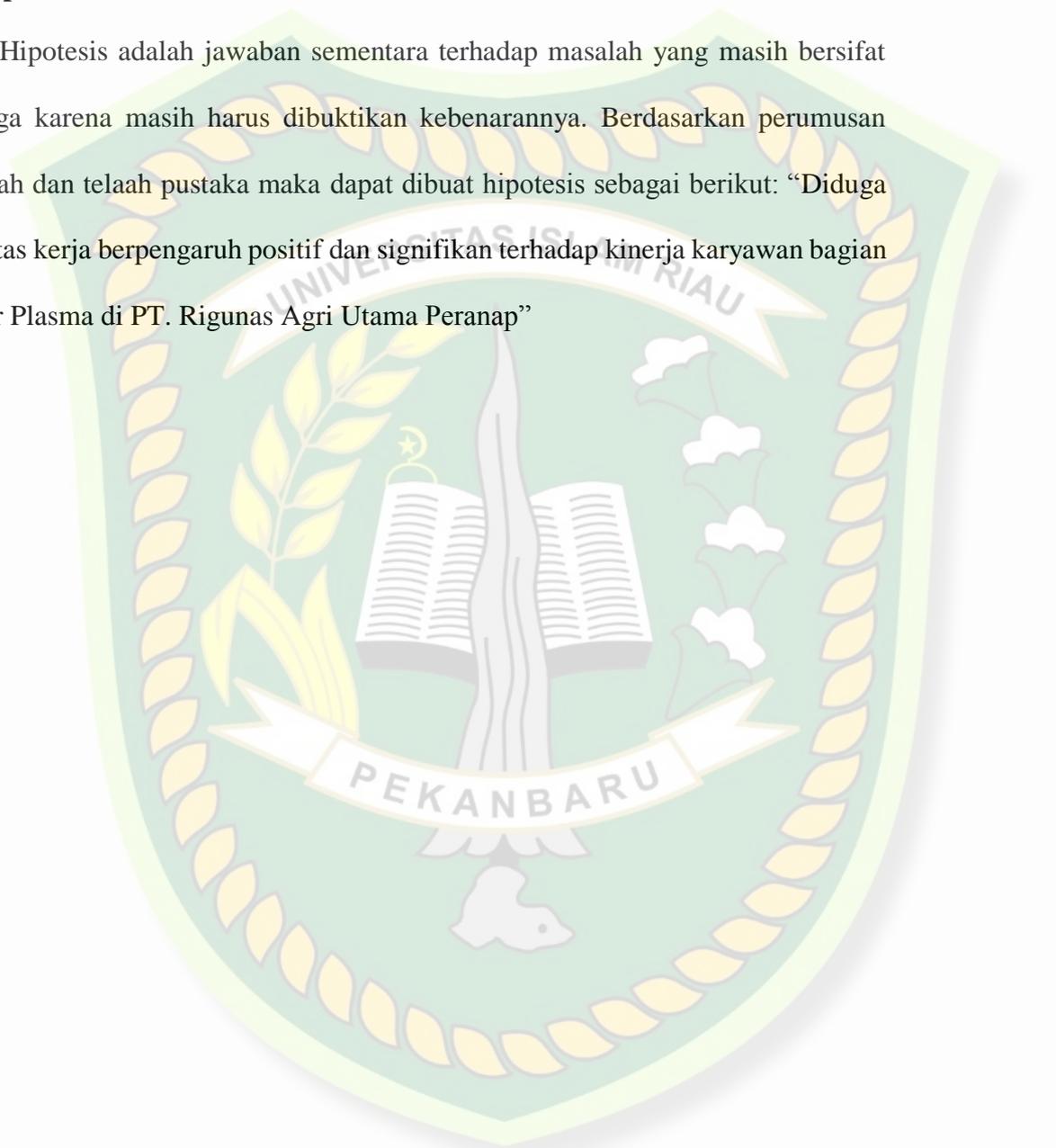


Sumber: Saydam (2016)



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor Plasma di PT. Rigunas Agri Utama Peranap”



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap yang beralamatkan di Jl. di Jl. Katipo Pura, Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalitas Kerja (X) Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2013)	Taat pada peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Menaati perintah dari pimpinan • Menaati jam kerja • Mengikuti semua perubahan yang terjadi 	Ordinal
	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas dengan baik • Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu • Memelihara peralatan kerja dengan baik • Mengutamakan kepentingan perusahaan 	Ordinal
	Sikap kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan bekerjasama • Rasa memiliki terhadap perusahaan • Hubungan sosial antar karyawan • Hubungan harmonis kepada pimpinan • Situasi kerja yang kondusif • Kesanggupan dalam bekerja • Tidak menuntut berlebihan 	Ordinal

Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001)	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan melebihi target kerja • Pekerjaan selalu mencapai target • Mengikuti dan menyelesaikan target yang jelas 	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecekapan pekerjaan • Ketelitian bekerja • Ketetapan dalam bekerja 	Ordinal
	Ketetapan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas tepat waktu • Bekerja dengan tepat waktu • Memanfaatkan waktu kerja 	Ordinal

3.3 Populasi dan Samepl Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015: 55). Populasi yang baik ialah populasi yang berjumlah dari seluruh data yang sudah didapatkan oleh peneliti. adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2016). Menurut Sugiyono (2014: 116) adalah bagian



dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling yaitu penetapan sampel yang diambil berdasarkan tujuan dan pertimbangan dari peneliti. Adapun sampel yang ditetapkan oleh peneliti adalah karyawan bagian kantor Plasma PT. Rigunas Agri Utama Peranap yang berjumlah 54 orang dengan metode *purposive sampling*.

Karyawan yang berjumlah 54 orang dijadikan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jabatan (Bidang)	Jumlah karyawan
1	Humas	1
2	Dandru	1
3	Ktu (Kepala Tata Usaha)	1
4	Kerani Administrasi	12
5	Kerani Afdeling	7
6	Kerani Gudang	8
7	Ka. Gudang	1
8	Administrasi	5
9	Laboratorium	12
10	Kerani Traksi	6
	Jumlah	54

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2022

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2015). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likert 1-5 yang diberikan kepada responden yaitu karyawan bagian kantor Plasma PT. Rigunas Agri Utama Peranap. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2015). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan bagian kantor plasma PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu, penulis melakukan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/ pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2012: 78). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh karyawan bagian kantor PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat



memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2015: 65).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Martono, 2016: 87).

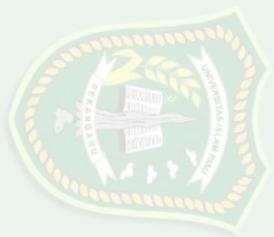
3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015: 53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data



menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015: 53).

b) Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2014: 90). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2014: 65).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)



- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

c) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2016: 56) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi



3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 23).

Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2015).

Rumus linier sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja



- a = *Constanta*
- b = Koefisien Regresi antara loyalitas kinerja
- X = Variabel Loyaltias
- e = Error distribances

3.6.3 Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun



waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016).

b. Uji- T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2014: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel

Menurut Ghozali (2015: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT. Rigunas Agri Utama

PT. Rigunas Agri Utama adalah perusahaan swasta yang berorientasi pada bidang perkebunan dan pengolahan kilang minyak sawit. Perkebunan kelapa sawit ini di PT. Rigunas Agri Utama ini mulai berkembang tahun 1992 yang sudah lama di sponsori oleh PT. Asean Agri Utama.

PT. Rigunas Agri Utama ini sudah mendapatkan izin lokasi pada tahun 1992 dengan luas tanah 28.717,50 ha berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah tingkat I Riau Nomor: KPTS.78/I.L-VI/1992 pada tanggal 9 Juni 1992. Kemudian pada tanggal 27 april tahun 2000 areal PT. Rigunas Agri Utama memperoleh izin HGU dari Kepala Badan pertahanan Nasional yang berlaku selama 35 tahun.

Pada saat ini kebun inti yang sudah dibangun adalah seluas 3.685 Ha yang mana luasnya menjadi luas kebun yang areah sarana prasarana dan penunjang seluar 27 Ha sedangkan kebun plasma yang sudah dibangun seluas 5.136 Ha yang menjadi kebun plasma koto dan plasma serangge.

Areal perkebunan Kelapa Sawit PT. Rigunas Agri Utama secara areal keseluruhan terletak di 16 wilayah desa dan 4 kecamatan antara lain: Desa Rimba, Desa Sencano Jaya, Desa Sungai, Aur Desa, Peladangan, Desa Punt Kayu, Desa Pasajian (kecamatan Batang Peranap), Desa Koto Medan, Desa Pulau Sangkilo, Desa Kalayang, Desa Paih Ranap, Desa Semelinang Tebing. Namun dalam melaksanakan operasional sesuai dengan lokasi arealnya, terbagi menjadi tiga wilayah kerja, yaitu kebun inti peranap, kebun plasma Koto Baru, dan kebun



Plasma PT. Rigunas Agri Utama yang berkomitmen untuk melakukan pengelolaan perkebunan kelapa sawit secara berkelanjutan.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama

1. Visi

Adapun visi pada PT. Rigunas Agri Utama ini adalah menjadikan perusahaan perkebunan kelapa sawit dan kilang minyak sawit kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien.

2. Misi

Adapun misi PT. Rigunas Agri Utama ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham dengan baik
2. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat dan sejahtera
3. Menggunakan sumber daya yang efisien dan meminimalisasi limbah

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggungjawab secara sistematis yang sudah ditunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

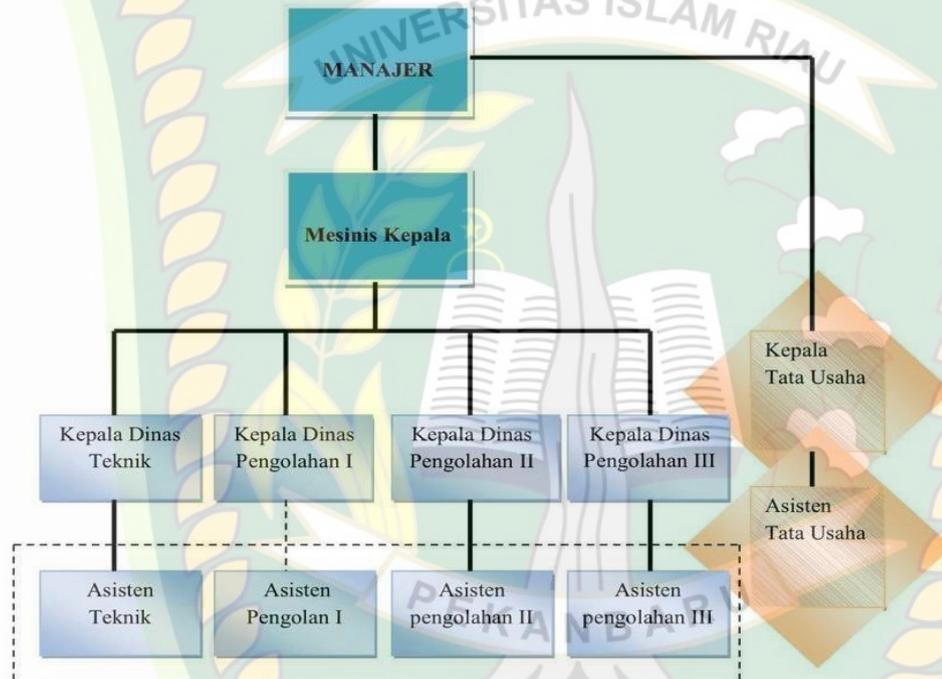
Pembentukan organisasi dan pendelegasian wewenang serta tugas yang merupakan unsur utama dan juga merupakan sebuah alat untuk mencapai pengawasan yang baik.

Pengorganisasi yang berguna untuk mempersatukan orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini harus ditentukan alat-alat mana yang sesuai, siapa pemegang kunci



dari jabatan yang dilakukannya dan setiap manajer yang memiliki wewenang untuk mengatur divisi masing-masing. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Rigunas Agri Utama dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap



Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2022

4.1.3 Tugas dan Wewenang Tanggungjawab Karyawan PT. Rigunas Agri Utama

1. Kepala Pabrik

Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah melakukan pengawasan dan memimpin kelancaran berlangsungnya aktivitas pabrik dengan baik dan optimal sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal, serta bertanggungjawab kepada direktur utama

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Mengawasi seluruh administrasi umum pada kantor PMKS
- b. Menjamin administrasi keuangan pabrik dan pekerja
- c. Menjamin dan menjaga semua file-file yang berkaitan dengan administrasi pabrik
- d. Membantu kepala pabrik untuk menyiapkan budget tahunan, laporan kunnungan direksi, laporan kemajuan pabrik dan laporan lain yang terkait
- e. Menjamin system keamanan (satpam) berjalan dengan baik.
- f. Melaksanakan kerja lain yang ada kaitannya dengan gudang, absensi pekerja dan perizinan

3. Personalia dan Umum

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membuat rencana kebutuhan dana (RPKD) pabrik setiap bulan
- b. Membuat permintaan dana pabrik pada setiap bulannya, dan bekerja sama dengan krani gaji dalam hal pembuatan dan pemeriksaan amprahan yang berhubungan dengan permintaan dana
- c. Membuat Jamsostek karyawan pabrik dan melapor ke kantor kebun setiap bulannya
- d. Membuat budget pabrik tahunan
- e. Menjalankan tugas-tugas lainnya yang diinstruksikan oleh pimpinan terhadap tata tertib perumahan karyawan pabrik





4. Asisten Departemen Buah

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Memantau harga pembelian TBS secara harian/mingguan oleh PKS lain atau harga pasaran TBS sekitarnya
- b. Membuat kontrak khusus pembelian TBS
- c. Menyusun rekapitulasi harian mingguan yang telah diterima
- d. Melakukan pendekatan kepada pemilik TBS agar mereka tetap menjual TBS nya kepada pabrik.
- e. Melakukan pendekatan selanjutnya dengan desa atau kecamatan serta pihak keamanan dalam rangka pembinaan hubungan yang baik.

5. Asisten Departemen Produksi

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membantu mengarahkan memotivasi sesuai dengan kebijaksanaan pihak manajemen
- b. Menjaga proses operasi setiap hari yang efektif dan lancar
- c. Mengadakan kordinasi dan mengarahkan mandor pada proses yang benar
- d. Melakukan koordinasi dan mengarahkan kepala Lab untuk menjamin semua analisa dalam laboratorium yang benar
- e. Melakukan koordinasi dan mengarahkan kepada kepala Lab untuk menjamin CPO dalam Storage dalam kualitas yang terjamin
- f. Melakukan kerjasama kepada KTU untuk menjaga semua data-data, dokumen dan stock barang dalam kondisi yang baik.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

6. Asisten Pabrikasi (*Maintenance*)

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

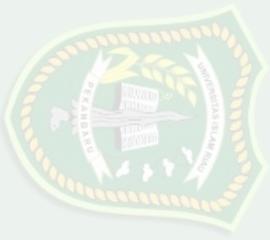
- a. Melakukan kerjasama dengan asisten proses secara rutin dan merencanakan perawatan pabrik
- b. Merencanakan dan melakukan pengawasan dan mengambil tindakan perbaikan untuk perbaikan maintenance pada proses
- c. Melatih operator bengkel dan helpernya untuk senantiasa melakukan checking dan perawatan mesin
- d. Menjamin keselamatan kerja dan peralatan kerja selama bengkel dilakukan
- e. Melakukan modifikasi alat kerja dan peralatan kerja jika dibutuhkan untuk efisiensi pabrik

7. Kepala Gudang

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Menjamin stok dan pembelian barang serta hal-hal yang mengikut sesuai dengan standar perusahaan
- b. Menjamin pesanan dan pembelian serta stock barang yang tersedia pada minimum mengikuti ketentuan perusahaan
- c. Menyiapkan daftar barang yang akan dibeli melalui KTU
- d. Melakukan pengecekan kondisi fisik stok setiap bulan dan menyiapkan laporan tahunan
- e. Melaporkan permasalahan kepada KTU





8. Kepala Listrik

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Merencanakan dan mengarahkan serta mengimplementasikan tindakan pencegahan dan perbaikan pada mesin listrik di pabrik
- b. Mengarahkan dan melatih personil untuk kerja dengan mencegah perbaikan kerusakan pada peralatan listrik
- c. Menjamin keselamatan kerja
- d. Membuat laporan bulanan setiap aktivitas bengkel listrik
- e. Bekerjasama dengan konsultan listrik yang melakukan kunjungan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen

9. Kepala Mekanik

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

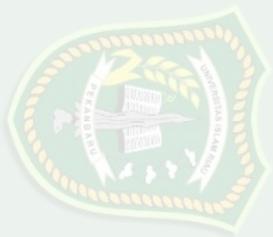
- a. Merencanakan dan mengarahkan serta mengimplementasikan tindakan pencegahan dan perbaikan pada mesin listrik di pabrik
- b. Mengarahkan dan melatih personil untuk kerja dengan mencegah perbaikan kerusakan pada peralatan listrik
- c. Menjamin keselamatan kerja
- d. Membuat laporan bulanan setiap aktivitas bengkel listrik
- e. Bekerjasama dengan konsultan mekanik yang melakukan kunjungan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



10. Mandor

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Mengawasi pekerja, baik dari bagian teknik, sortasi, pengolahan maupun limbah agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh asisten masing-masing.
- b. Bertanggungjawab atas absensi karyawan

11. Operator

Tugas dan tanggungjawabnya adalah menjalankan pekerjaan dengan baik di masing-masing stasiun dan bagian sesuai dengan yang telah ditentukan

4.1.4 Aktivitas Perusahaan PT. Rigunas Agri Utama

Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku diperusahaan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap adalah tugasnya melaksanakan kegiatan memanang dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap. Perusahaan mengelola industry kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik kepasar maupun lokal dan ekspor. Untuk melihat aktivitas perusahaan dapat dijelaskan berikut ini:

1. Bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit
2. Menerima atau membeli buah sawit segar dari masyarakat
3. Kilang minyak sawit

Produk yang dihasilkan dan dipasarkan secara komersial oleh PT. Rigunas Agri

Utama yang terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Benih dan bibit kelapa sawit
2. Buah sawit yang berkualitas
3. Minyak kelapa sawit dan turunanya

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan sebuah pelaksanaan pada penelitian yang menjelaskan salah satu atau diantara identitas peneliti yang akan diteliti. Karena dengan gambaran umum ini juga melihat secara kompleks yang mana dapat mempermudah pelaksanaan penelitian selanjutnya. Gambaran umum juga melihat secara seimbang pada identitas dari peneliti ini. gambaran umum yang diberikan dan di lakukan oleh penelitian ini berguna untuk proses penelitian yang sejalan dan Langkah utama yang dilakukan oleh peneliti.

1. Identitas Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan sebuah proses dari pada penelitian yang menunjukkan seberapa jauh dan seberapa tingkat jenis kelamin karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena jenis kelamin menjadi sebuah Tindakan penilaian utama bekerja dalam perusahaan dan melihat situasi dan keadaan yang



berdasarkan hal tersebut. Untuk melihat identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	66,6
2	Perempuan	18	33,3
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari penjelasan diatas sudah dijelaskan bahwa identitas responden menurut jenis kelamin dengan jumlah 54 orang. Dari hal ini maka karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang (66,6%). Dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (33,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bagian pabrik atau bagian produksi di perusahaan sawit lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Identitas Menurut Usia

Usia adalah salah satu factor yang mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam melakukan dan menjalankan suatu tugas yang ada di perusahaan. Pada dasarnya usia yang lebih produktif adalah usia yang lebih muda yang mampu menjalankan tugas secara efektif. Untuk menjelaskan dan melihat identitas responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 4.2
Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 tahun	12	22,2
2	26- 30 tahun	17	31,4
3	31- 40 tahun	20	37
4	41- 50 tahun	3	5,5
5	>50 Tahun	2	3,7
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan usia 20-25 tahun berjumlah 12 orang (22,2%). Karyawan dengan usia 26-30 tahun berjumlah 17 orang (31,4%). Karyawan dengan usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (37%). Karyawan dengan usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang (5,5%). Dan karyawan dengan usia >50 tahun berjumlah 2 orang (3,7%).

Jadi dari hasil tanggapan tersebut maka mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa usia yang diatas 30 tahun untuk karyawan tidak menjadi masalah oleh perusahaan asalkan karyawan memiliki fisik yang mampu bekerj adengan baik.

3. Identitas Menurut Pendidikan

Pendidikan menjadi sebuah penilaian dari peneliti yang mana dengan Pendidikan maka karyawan mampu memahami dengan tingkat pengeetahuan yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya tingkat Pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Identitas Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	3	5,5
2	SMP	2	3,7
3	SMA/SMK	22	40,7
4	D3	12	22,2
5	S1	15	27,7
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan Pendidikan yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan Pendidikan SD berjumlah 3 orang (5,5%). Karyawan dengan Pendidikan SMP berjumlah 2 orang (3,7%). Karyawan dengan Pendidikan SMA/SMK berjumlah 22 orang (40,7%). Karyawan dengan Pendidikan D3 berjumlah 12 orang (22,2%) dan karyawan dengan Pendidikan S1 berjumlah 15 orang (27,7%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang diharuskan untuk memiliki skill dan kemampuannya dalam bekerja meskipun tingkat Pendidikan nya tidak tinggi.

4. Identitas Menurut Masa Kerja

Masa kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan dan menjadikan salah satu hal yang berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja. Dengan hal ini masa kerja dapat mempermudah segala pekerjaan yang menjadikan suatu hal yang menjamikan pekerjaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	6	11
2	1-3 Tahun	18	33,3
3	5 Tahun	15	27,7
4	8 Tahun	12	22,2
5	10 Tahun	3	5,5
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan masa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang (11%). Karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 18 orang (33,3%). Karyawan dengan masa kerja 5 tahun berjumlah 15 orang (27,7%). Karyawan dengan masa kerja 8 tahun berjumlah 12 orang (22,2%). Dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 3 orang (5,5%).

Jadi dari penjelasan diatas maka mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah bermasa kerja 1-3 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang cukup lama untuk melakukan pekerjaan di perusahaan ini maka ia akan lebih memahami kondisi dari pekerjaannya tersebut.

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden yang benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dalam pengujian

validitas tersebut terlihat pada *correlated Item-Total Correlation* yang memiliki nilai lebih dari 0,30

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 54 - 1 = 53$ ialah 0,265 Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Loyalitas Kerja (X)	1	0,796	0,265	Valid
	2	0,755	0,265	Valid
	3	0,764	0,265	Valid
	4	0,835	0,265	Valid
	5	0,674	0,265	Valid
	6	0,790	0,265	Valid
	7	0,668	0,265	Valid
	8	0,787	0,265	Valid
	9	0,793	0,265	Valid
	10	0,764	0,265	Valid
	11	0,760	0,265	Valid
	12	0,692	0,265	Valid
	13	0,773	0,265	Valid
	14	0,827	0,265	Valid
Kinerja (Y)	1	0,871	0,265	Valid
	2	0,835	0,265	Valid
	3	0,669	0,265	Valid
	4	0,715	0,265	Valid
	5	0,736	0,265	Valid
	6	0,753	0,265	Valid
	7	0,845	0,265	Valid

	8	0,831	0,265	Valid
	9	0,761	0,265	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *correlation* memiliki nilai diangka 0,265. Diketahui bahwa nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel. Penjelasan pada tabel ini terlihat bahwa nilai r hitungnya terlihat jauh lebih besar dari pada nilai r tabelnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel loyalitas kerja dan kkerja memiliki data yang valid dan dapat dilanjutkan pada penelitian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alar pengukur tidak stabil dalam mengukur suatu gejala, dan penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliable.

Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Loyalitas Kerja (X)	0,945	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,920	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2.6, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diketahui mengenai uji reliabilitas variabel loyalitas kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,945 > 0,60$), dan variabel kinerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,920 > 0,60$). Jadi dapat diartikan bahwa dari semua keseluruhan item pada variabel loyalitas kerja dan kinerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

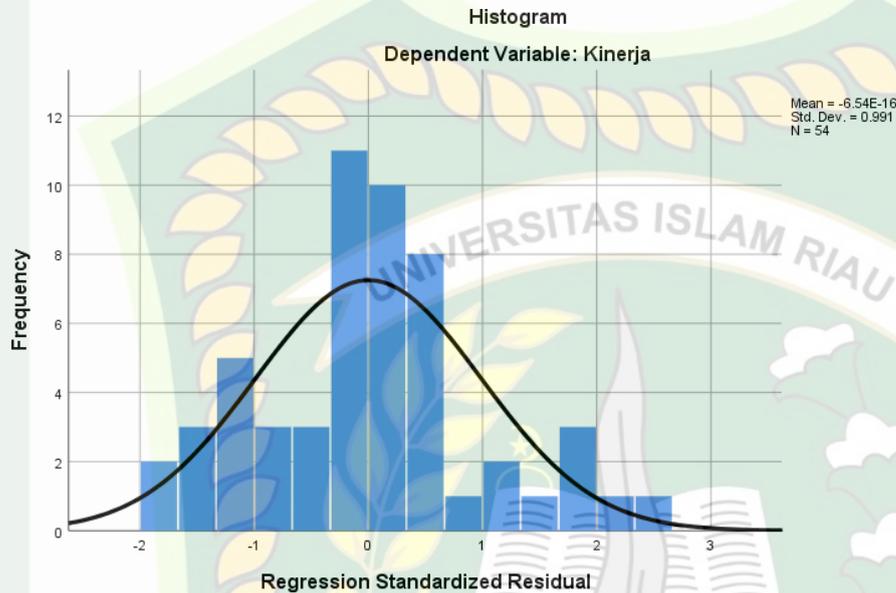
3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Uji Histogram

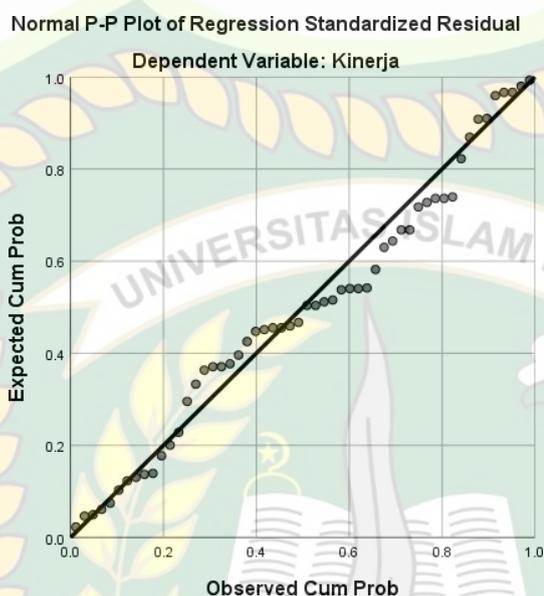


Dari penjelasan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan dari gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti pada garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Gambar 4.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Pada gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian (loyalitas kerja dan kinerja karyawan) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh



antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.387	1.582		.877	.385	
	Loyalitas	.594	.038	.909	15.680	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 1,387 + 0,594 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Loyalitas Kerja

Y : Kinerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi loyalitas kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 1,387 artinya jika loyalitas kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 1,387 Artinya jika karyawan pada perusahaan ini memiliki loyal yang kurang baik dan perusahaan tidak memberikan hal yang membuat karyawan loyal maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 1,387 sebesar satu satuan.

- b. Koefisien regresi dari variabel loyalitas kerja. Jika satuan nilai dari loyalitas kerja memiliki coefficient $(b_1) = 0,547$. Hal ini berarti jika jika loyalitas karyawan meningkat satu satuan maka kepuasan kerja itu 0.547.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel

1. Variabel Loyalitas Kerja (X)

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang dimiliki dalam pekerjaan seseorang terhadap perusahaannya apakah ia setia dengan pekerjaannya tersebut atau tidak. Loyal terhadap perusahaan menjadi salah satu kategori yang menjadikan karyawan itu merasakan hal yang dapat membuat dirinya selalu semangat dalam bekerja. Artinya loyal ini adalah sebuah kesediaan karyawan untuk merasakan apa yang menjadi kebutuhannya dalam bekerja seperti bersedia meningkatkan keterampilan kerja, bersedia memperbaiki hasil kerjanya dan yang lain-lain. Untuk melihat dan menjelaskan loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Karyawan Selalu Menaati Dan Menuruti Perintah Dari Pimpinan Perusahaan

Menaati segala perintah yang terjadi diperusahaan dan melakukan suatu Tindakan yang dapat mempermudah pelaksanaan kerja. Perintah menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dan yang harus dilaksanakan oleh karyawan atas kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk mempermudah proses dan kejelasan dari setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Menuruti segala perintah dan menaati setiap aturan yang berjalan pada setiap perusahaan menjadi segala hal yang penting untuk perusahaan kedepannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai



karyawan selalu menaati dan menuruti perintah dari pimpinan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menaati Dan Menuruti Perintah Dari Pimpinan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,7
2	Setuju	22	40,7
3	Cukup Setuju	17	31,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu menaati dan menuruti perintah dari pimpinan perusahaan dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang (27,7%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 17 orang (31,4%).

Jadi dari tanggapan tersebut mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perintah dan kebijakan dari pimpinan perusahaan harus dilakukan dan di turuti dengan semaksimal mungkin. Hal ini juga akan mempermudah ruang lingkup pekerjaan yang harus menerima dan menaati aturan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Karyawan Selalu Bekerja Dengan Jadwal Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Pekerjaan yang sudah terjadwal oleh perusahaan kepada karyawan adalah salah satu hal yang memang menjadikan suasana pekerjaan diatas segalanya yang dapat menjadikan kemudahan yang menjadi lebih efektif, jadwal dalam pekerjaan

semakin seimbang jika mengikuti jadwal tugas dan pekerjaannya. Jika karyawan melakukan tugas sesuai pada jadwal yang sudah diterima maka yang menjadi pilihan adalah keputusan dari karyawan itu sendiri dengan kesetiannya dengan karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bekerja Dengan Jadwal Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	35
2	Setuju	21	38,8
3	Cukup Setuju	9	16,6
4	Tidak Setuju	5	9,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas sudah diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang (35%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 21 orang (38,8%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 9 orang (16,6%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang (9,2%).

Jadi dari hasil penjelasan tabel diatas maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap ini sudah melakukan jadwal yang jelas dan mengikutinya sehingga karyawan selalu merasa bekerja harus mengikuti jadwal kerja yang dibuat oleh perusahaan.



c. Karyawan Mampu Untuk Mengikuti dan Melaksanakan Setiap Perubahan Prosedur Kerja Diperusahaan

Melaksanakan dan mengikuti setiap aturan yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu kepentingan yang menjadikan karyawan tersebut lebih memahami kondisi perusahaan, jika perubahan dari peraturan kerja itu berubah maka hal yang harus dilakukan karyawan adalah mengikuti dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu untuk mengikuti dan melaksanakan setiap perubahan prosedur kerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Untuk Mengikuti Dan Melaksanakan Setiap Perubahan Prosedur Kerja Di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	37
2	Setuju	19	35
3	Cukup Setuju	15	27,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel diatas tertera jawaban responden mengenai karyawan mampu untuk mengikui dan melaksanakan setiap perubahan prosedur kerja di perusahaan yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 20 orang (37%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang (35%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 15 orang (27,7%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka jawaban paling tinggi dari responden ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang harus



dan selalu menerima prosedur kerja yang diberikan oleh perusahaan dan memperbaiki proses pelaksanaan kerjanya tersebut dengan penuh semangat. Dan melakukan pekerjaan dengan prosedur adalah hal yang wajib dilakukan untuk perusahaan dan karyawan tersebut.

d. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan arah yang lebih maksimal. Karena kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif menjadi hal yang penting dengan baik dan sesuai pada kepentingan dari perusahaan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas adalah suatu hal yang lebih mudah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40,7
2	Setuju	19	35
3	Cukup Setuju	13	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang (35%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang (24%).



Jadi dari penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin serta karyawan masih merasa pekerjaannya diselesaikan dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut.

e. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dapat mempermudah pelaksanaan dari pekerjaan yang mana dapat menjadikan sebuah proses dari pekerjaan yang sejalan pada tujuan dari perusahaan, karyawan yang tepat dan mampu mempermudah proses kerja maka akan menjadikan karyawan lebih efektif dalam pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	44,4
2	Setuju	18	33,3
3	Cukup Setuju	12	22,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 24 orang (44,4%).



Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 18 orang (33,3). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang (24%).

Jadi dari penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih melakukan sebuah pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menjalankan tugasnya dengan semaksimal mungkin pada waktu yang tepat ini. karyawan dengan Tindakan yang tepat maka dapat menjadikan setiap pekerjaan dengan waktu yang jelas.

f. Karyawan Mampu Memelihara Peralatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dengan Baik

Fasilitas kerja menjadi salah satu keinginan dan peralatan kerja yang dapat mempermudah proses dan keinginannya dari karyawan untuk melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja untuk dipelihara dalam pekerjaan akan menjadikan setiap anggota karyawan untuk saling menjaga alat kerjanya dengan baik sehingga tidak terjadi kerusakan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu memelihara peralatan kerja dan fasilitas kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memelihara Peralatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	42,5
2	Setuju	17	31,4
3	Cukup Setuju	14	25,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022



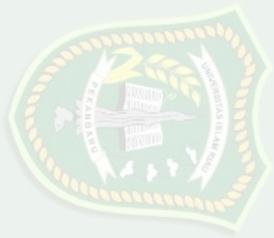
Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu memelihara peralatan kerja dan fasilitas kerja dengan baik dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang (42,5%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 17 orang (31,4%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 14 orang (25,9%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden dari penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih merasa mampu menjaga dan memelihara peralatan kerja dan fasilitas kerja yang baik sehingga dengan hal ini juga akan memberikan hasil kerja yang baik.

g. Karyawan Selalu Mengutamakan Kepentingan Perusahaan Dibandingkan Kepentingan Pribadi

Mengutamakan kepentingan dari perusahaan menjaga dan mempermudah proses kerja dengan baik, karena dengan kepentingan yang menjadikan setiap hal untuk bekerja dengan menjadikan perusahaan menyeimbangkan pelaksanaan kerjanya tersebut. Kepentingan dari perusahaan dilakukan apabila sesuai pada tujuan, dan hal ini juga mempermudah proses kerja apabila karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengutamakan
Kepentingan Perusahaan Dibandingkan Kepentingan Pribadi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	38,8
2	Setuju	22	40,7
3	Cukup Setuju	11	20,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa jawaban responden mengenai karyawan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang (38,8%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (20,3%).

Jadi dari hasil tanggapan tersebut maka mayoritas responden mengenai pernyataan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diharuskan dan diwajibkan untuk mengutamakan kepentingan dan kebutuhan dari perusahaan dibandingkan untuk karyawan itu sendiri. Karena hal ini menjadi sangat penting untum memperlancar proses kerja yang sejalan pada tujuan dari perusahaan itu sendiri.

h. Antar Anggota Perusahaan Saling Ingin Bekerjasama

Bekerjasama merupakan salah satu hal yang dapat mempermudah proses kerja dan diantara rekan kerja yang semakin seimbang. Pada dasarnya Kerjasama merupakan salah satu hal yang paling penting dilakukan didalam perusahaan sehingga agar proses tersebut berjalan pada tujuannya. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai antar anggota perusahaan saling bekerja sama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Perusahaan Saling Bekerjasama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	35
2	Setuju	17	31,4
3	Cukup Setuju	14	25,9
4	Tidak Setuju	4	7,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan mengenai antar anggota perusahaan saling bekerjasama dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang (35%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 17 orang (31,4%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 14 orang (25,9%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang (7,4%).

Jadi dari penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menjaga dan saling bekerja sama dalam melakukan tugasnya diantara karyawannya. Dengan hal ini setiap pekerjaan mampu dilakukan dengan baik.

i. Karyawan Merasa Ingin Menjaga Perusahaan Dengan Baik

Menjaga dan mempertahankan perusahaan dengan baik adalah salah satu sikap yang menjadikan karyawan untuk mampu mempermudah pelaksanaan kerjanya dengan hal yang mampu menjadikan setiap orang mampu menjaga dan



menghidupkan suasana kerjanya dengan baik. Apabila karyawan dengan menjaga pekerjaannya dan menjaga perusahaan nya dengan baik maka hal yang mempermudah adalah proses kerja tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa ingin menjaga perusahaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Ingin Menjaga Perusahaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	51,8
2	Setuju	14	25,9
3	Cukup Setuju	12	22,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan merasa ingin menjaga perusahaan dengan baik yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 28 orang (51,8%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 14 orang (25,9%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang (22,2%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mampu menjaga dan mempertahankan perusahaan dengan baik dan sehingga pada penjagaan tersebut maka karyawan mampu memperhatikan pelaksanaan dari perusahaan dengan semangat kerja yang baik.

ISLAM RIAU



j. Antar Anggota Karyawan Pada Perusahaan Ini Selalu Memiliki Hubungan Sosial Yang Efektif

Hubungan antara anggota karyawan dalam sebuah perusahaan harusnya sudah mampu memaksimalkan proses kerja yang sejalan pada tujuan dari perusahaan ini, karena dengan hubungan sosial yang baik dan efektif akan menjadikan setiap rekan kerja sejalan pada tujuan dari keinginan dari perusahaan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada Perusahaan Ini Selalu Memiliki Hubungan Sosial Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	22,2
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	24	44,4
4	Tidak Setuju	8	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang (22,2%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 10 orang (18,5%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 24 orang (44,4%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 8 orang (14,8%).

Jadi dari hasil penjelasan tabel diatas maka jawaban yang mengatakan paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja



pada perusahaan ini masih memiliki tingkat hubungan sosial yang kurang efektif dan tidak menjaga sosialnya dan interaksinya dengan baik. Hal ini juga akan menjadikan karyawan yang tidak saling berinteraksi dengan baik.

k. Hubungan Kerja Yang Terjadi Antar Karyawan Dan Pimpinan Terlihat Harmonis

Hubungan didalam suatu pekerjaan menjadi salah satu hal yang dapat mempermudah dan melakukan proses dalam suatu intansi yang mana dengan pekerjaan ini menjadikan suatu aktivitas yang disenangi oleh orang lain dan karyawan karena dengan hubungan yang harmonis dapat menjaga dan memberikan situasi kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hubungan kerja yang terjadi antar karyawan dan pimpinan terlihat harmonis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Yang Terjadi Antar Karyawan Dan Pimpinan Terlihat Harmonis

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	24
2	Setuju	14	25,9
3	Cukup Setuju	21	38,8
4	Tidak Setuju	6	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa penjelasan ini maka dengan pernyataan hubungan kerja yang terjadi antar karyawan dan pimpinan terlihat harmonis yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 13 orang (24%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 14 orang



(25,9%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 21 orang (38,8%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 6 orang (11%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden pada jawaban paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa hubungan yang berjalan diantara karyawan dan pimpinan pada perusahaan ini masih kurang berjalan dengan baik dan masih kurang terlihat harmonis. Artinya pimpinan masih belum mau atau masih kurang jelas dan informatif kepada anggotanya.

1. Situasi Kerja Yang Ada Di Perusahaan Ini Sangat Kondusif

Situasi dalam sebuah perusahaan yang dilakukan untuk bekerja dan menjaga setiap kondisi yang sudah jelas diterima secara efektif dan memaksimalkan tujuannya dalam pekerjaan adalah menjadikan salah satu hal yang mampu dipermudah oleh setiap anggota dari karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai situasi kerja yang ada di perusahaan ini sangat kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Situasi Kerja Yang Ada Di Perusahaan Ini Sangat Kondusif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	35
2	Setuju	26	48
3	Cukup Setuju	9	16,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai situasi kerja yang ada di perusahaan ini sangat kondusif dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 19 orang (35%).

Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 26 orang (48%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 9 orang (16,6%).

Jadi dari hasil penelitian diatas maka mayoritas responden yang mengatakan penjelasan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan pada PT. Rigunas Agri Utama ini memiliki situasi dan kondisi kerja yang mampu memaksimalkan suasananya agar terlihat lebih kondusif dan efektif. Dengan hal ini juga untuk menjadikan karyawan lebih memperhatikan lingkungan kerjanya.

m. Karyawan Perusahaan Merasa Selalu Sanggup Untuk Bekerja Dengan Maksimal

Sanggup dalam melakukan pekerjaan yang bersifat sangat jelas dan mampu mempermudah keadaan yang membuat setiap segala hal yang menjadi lebih efektif. Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan kesanggupan yang baik dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja dengan maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Merasa Selalu Sanggup Untuk Bekerja Dengan Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	46,2
2	Setuju	23	42,5
3	Cukup Setuju	6	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja dengan maksimal yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju



berjumlah 25 orang (46,2%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 23 orang (42,5%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 6 orang (11%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih saja dan masih selalu merasa sanggup untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal agar baik dan sempurna dimata perusahaan, hal ini seharusnya terbilang baik namun tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lembur.

n. Karyawan Tidak Pernah Menuntut Yang Berlebihan Terhadap Perusahaan

Menuntut suatu hal yang ada dalam perusahaan akan mempermudah namun akan memberikan suatu hal yang memberatkan karyawan untuk bekerja dengan hal yang tidak diinginkan. Karena pada dasarnya segala hal yang dikerjakan apabila itu baik akan menjadikan suatu hal yang dilakukan, apalagi tuntutan atau hak yang ada pada karyawan tersebut kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menuntut yang berlebihan terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Pernah Menuntut Yang Berlebihan Terhadap Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40,7
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	14	25,9
4	Tidak Setuju	8	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022



Berdasarkan penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menuntut yang berlebihan terhadap perusahaan yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 10 orang (18,5%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 14 (25,9%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 8 orang (14,8%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak pernah melakukan hal-hal yang dapat menuntut perusahaan lebih banyak lagi, jika karyawan bekerja dengan prestasi yang baik kemungkinan tuntutan nya menjadi hal yang di permudah oleh perusahaan.

Tabel 4.21
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Loyalitas Kerja (X) pada Bagian Kantor Plasma PT Rigunas Agri
Utama Peranap

Variabel Loyalitas Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Taat pada Peraturan						
Karyawan selalu menaati dan menuruti perintah dari pimpinan perusahaan	15	22	17	0	0	214
Bobot Nilai	75	88	51	0	0	
Karyawan selalu bekerja dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan	19	21	9	5	0	216
Bobot Nilai	95	84	27	10	0	
Karyawan mampu untuk mengikuti dan melaksanakan setiap perubahan prosedur kerja diperusahaan	20	19	15	0	0	221
Bobot Nilai	100	76	45	0	0	
Tanggungjawab						
Karyawan mampu	22	19	13	0	0	225



menyelesaikan tugas dengan baik						
Bobot Nilai	110	76	39	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	24	18	12	0	0	228
Bobot Nilai	120	72	36	0	0	
Karyawan mampu memelihara peralatan kerja dan fasilitas kerja dengan baik	23	17	14	0	0	225
Bobot Nilai	115	68	42	0	0	
Karyawan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi	21	22	11	0	0	226
Bobot Nilai	105	88	33	0	0	
Sikap Kerja						
Antar anggota perusahaan saling ingin bekerjasama	19	17	14	4	0	213
Bobot Nilai	95	68	42	8	0	
karyawan merasa ingin menjaga perusahaan dengan baik	28	14	12	0	0	232
Bobot Nilai	140	56	36	0	0	
Antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif	12	10	24	8	0	188
Bobot Nilai	60	40	72	16	0	
Hubungan kerja yang terjadi antar karyawan dan pimpinan terlihat harmonis	13	14	21	6	0	196
Bobot Nilai	65	56	63	12	0	
Situasi kerja yang ada di perusahaan ini sangat kondusif	19	26	9	0	0	226
Bobot Nilai	95	104	27	0	0	
Karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja dengan maksimal	25	23	6	0	0	235
Bobot Nilai	125	92	18	0	0	

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Karyawan tidak pernah menuntut yang berlebihan terhadap perusahaan	22	10	14	8	0	208
Bobot Nilai	110	40	42	16	0	
Total Skor						3.053
Skor Tertinggi						235
Skor Terendah						188
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja dengan maksimal dengan skor sebanyak 235. Dan yang paling rendah berada pada indicator Antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif dengan skor sebanyak 188.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 5 \times 54 = 3.780$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 1 \times 54 = 756$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.780 - 756}{5}$$

$$: 604$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel loyalitas kerja karyawan pada

PT. Rigunas Agri Utama Peranap dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.780 - 3.176$$



Baik = 3.176- 2.572

Netral = 2.572- 1.968

Tidak Baik = 1.968- 1.364

Sangat Tidak Baik = 1.364- 760

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel loyalitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap adalah sebesar 3.053 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.176- 2.572 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki loyalitas kerja yang baik dan selalu mengutamakan hasil yang baik dengan melakukan pekerjaan yang menyenangkan dan menyelesaikan tugas dengan benar.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menyeimbangkan segala sesuai yang bersifat cenderung lebih maksimal dan mampu menjadikan suatu hal yang diinginkan. Karyawan dengan hasil kerja yang baik maka mereka akan mampu menciptakan suasana kan kondisi kerja yang baik serta yang maksimal menurut dirinya agar lebih baik dimata perusahaan. Karyawan dengan hasil kerja yang cukup memadai dan mempermudah proses kerja agar seimbang kedepannya. Untuk mengelaskan hasil kerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



a. Karyawan Bekerja Dengan Melebihi Target Kerja Perusahaan

Kemampuan pekerjaan yang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan menjadikan salah satu hal yang dapat memperlancarnya kondisi dari pekerjaan tersebut yang dimaksimalkan dengan baik. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk bekerja dengan melebihi targetnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan melebihi target perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dengan Melebihi Target Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	22,2
2	Setuju	17	31,4
3	Cukup Setuju	25	46,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan melebihi target perusahaan yang berjumlah 54 orang.

Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang (22,2%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 17 orang (31,4%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 25 orang (46,2%).

Jadi dari hasil tanggapan diatas maka mayoritas yang mengatakan lebih banyak adalah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu menyesuaikan targetnya dengan baik, namun dengan pekerjaan yang dilakukan semaksimal mungkin menurut karyawan itu sudah

cukup. Tetapi dengan pekerjaan yang melebihi target perusahaan karyawan masih belum mampu.

b. Karyawan Mampu Mencapai Target Dalam Bekerja Di Perusahaan

Bekerja dengan mencapai target didalam sebuah perusahaan akan menjadikan salah satu hal yang berhubungan dengan Tindakan kerja dan proses pelaksanaan yang seimbang dan sejalan, karena target akan mempermudah hal yang menjalan kan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai target dalam bekerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mencapai Target
Dalam Bekerja Di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40,7
2	Setuju	19	35
3	Cukup Setuju	13	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu mencapai target dalam bekerja di perusahaan yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang (35%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 13 orang (24%).

Jadi dari penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih mampu dan selalu mencapai target nya dalam bekerja dan



mampu memaksimalkan hasil kerjanya dimata perusahaan agar dipandang lebih baik dalam bekerja.

c. Karyawan Perusahaan Mampu Menyelesaikan Target Kerja Yang Jelas

Penyelesaian target kerja yang jelas menjadikan salah satu hal yang mampu mempermudah karyawan dalam menyesuaikan dan menjadikan pekerjaan tersebut dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan agar semakin berjalannya kinerja maka semakin efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menyelesaikan target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Mampu Menyelesaikan Target Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	33,3
2	Setuju	24	44,4
3	Cukup Setuju	12	22,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menyelesaikan target kerja yang jelas dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang (33,3%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 24 orang (44,4%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 (22,2%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan target dalam pekerjaannya dengan jelas yang diefektifkan



oleh karyawan agar pekerjaan itu berjalan dengan baik, karyawan dengan pekerjaan ini harus menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

d. Karyawan Memiliki Kecakapan dan Kecekatan Dalam Bekerja

Kecakapan dan kecekatan dalam bekerja adalah salah satu Tindakan kualitas kerjanya karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

Karena dengan hal yang cakap ini akan mempermudah proses pekerjaan yang semaksimal mungkin dapat menjadikan suatu alasan yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecakapan dan kecekatan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kecakapan dan Kecekatan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	33,3
2	Setuju	23	42,5
3	Cukup Setuju	13	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kecakapan dan kecekatan dalam bekerja yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang (33,3%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 23 orang (42,5%). Dan karyawan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 13 orang (24%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas mayoritas yang mengatakan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu cakap dalam melakukan tugasnya dan cekatan apabila disuruh untuk



melakukan tugas oleh perusahaan. Hal ini yang akan menjadikan karyawan memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja.

e. Karyawan Mampu Bekerja Dengan Ketelitian Yang Baik

Ketelitian kerja yang mana dapat dan mampu mempermudah pelaksanaan kerja karyawan yang akan memungkinkan aspek dari pekerjaan dapat berjalan secara maksimal. Pada intinya jika karyawan teliti maka hasil kerja akan semakin meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Dengan Ketelitian Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	38,8
2	Setuju	22	40,7
3	Cukup Setuju	11	20,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang (38,8%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 22 orang (40,7%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (20,3%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini harus dituntut memiliki kebaikan dan ketelitian yang

sanagt baik dalam bekerja. Sehingga setiap hasil dan pekerjaan ini mampu dilaksanakan dengan baik.

f.Karyawan Mampu Menyelesaikan Kerja Dengan Tepat Dan Efektif

Kemampuan karyawan melakukan tugas dan menyelesaikannya dengan pekerjaan yang sudah terbiasa dilakukannya maka dengan hal ini juga Tindakan yang tepat akan menghasilkan tujuan yang maksimal tersebut. Maka dengan hal ini harus mempermudah proses yang seimbang dari pada tujuan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan tepat dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Kerja Dengan Tepat Dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	31,4
2	Setuju	19	35
3	Cukup Setuju	12	22,2
4	Tidak Setuju	6	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari hasil penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang (31,4%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang (35%). Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang (22,2%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 6 orang (11%).

Jadi dari hasil penjelasa diatas diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini



masih selalu dan diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Karena jika karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas maka akan terjadi kelalaian.

g. Karyawan Pada Perusahaan Selalu Memaksimalkan Hasil Kerjanya Dengan Sebaik-Baiknya

Memaksimalkan hasil kerja yang mana dapat menjadikan segala hal yang mampu mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Pada dasarnya memaksimalkan dalam tugasnya, karena jika karyawan tidak menjaga hasil kerja itu secara maksimal maka yang akan terjadi adalah kinerja akan menurun, untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan selalu memaksimalkan hasil kerjanya dengan sebaik-baiknya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada Perusahaan Selalu Memaksimalkan Hasil Kerjanya Dengan Sebaik-Baiknya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	42,5
2	Setuju	17	31,4
3	Cukup Setuju	11	20,3
4	Tidak Setuju	3	5,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan selalu memaksimalkan hasil kerjanya dengan sebaik-baiknya dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 23 orang (42,5%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 17 orang (31,4%). Karyawan



dengan jawaban cukup setuju berjumlah 11 orang (20,3%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang (5,5%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menjaga dan memastikan pekerjaannya dilakukan secara baik dan tidak memiliki hal yang membuat rugi perusahaan dan karyawannya.

h. Karyawan Bekerja Dengan Tepat Waktu Dan Tidak Menunda Pekerjaan

Tidak menunda pekerjaan adalah salah satu hal yang akan mempermudah segala pekerjaan dan menyesuaikan dalam hal Tindakan dan tugasnya dengan sebaik mungkin. Karyawan yang selalu menjaga dengan ketepatan waktu maka akan diberikan prestasi dan memiliki Tindakan disiplin kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dengan Tepat Waktu Dan Tidak Menunda Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	23	42,5
4	Tidak Setuju	9	16,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan dengan jumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang (24%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 10 orang (18,5%). Karyawan dengan



jawaban cukup setuju berjumlah 23 orang (42,5%). Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 9 orang (16,6%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang melakukan pekerjaan dengan tepat waktu artinya karyawan masih selalu menunda dan menambah waktu jam istirahatnya untuk bekerja sehingga menambah jam kerjanya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.

i. Karyawan Selalu Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik

Memanfaatkan waktu kerja dengan baik yang menjadikan karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan yang seadanya untuk jam kerja perusahaan. Pada dasarnya karyawan harus mampu menjaga dan memanfaatkan waktu kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memanfaat Waktu Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,7
2	Setuju	18	33,3
3	Cukup Setuju	21	38,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik yang berjumlah 54 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang (27,7%). Karyawan



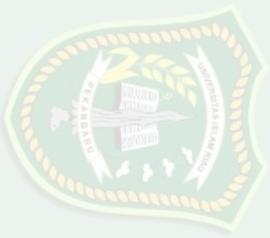
dengan setuju berjumlah 18 orang (33,3%). Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang (38,8%).

Jadi dari hasil penjelasan diatas maka mayoritas responden mengenai jawaban tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu memanfaatkan waktu kerjanya sehingga banyak dari karyawan yang melalaikan tugasnya yang di tetapkan pada jam kerja oleh perusahaan.

Tabel 4.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (X) pada Bagian Kantor Plasma PT Rigunas Agri Utama Peranap

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan bekerja dengan melebihi target kerja perusahaan	12	17	25	0	0	203
Bobot Nilai	60	68	75	0	0	
Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja di perusahaan	22	19	13	0	0	225
Bobot Nilai	110	76	39	0	0	
Karyawan perusahaan mampu menyelesaikan target kerja yang jelas	18	24	12	0	0	222
Bobot Nilai	90	96	36	0	0	
Kualitas Kerja						
Karyawan memiliki kecakapan dan kecekatan dalam bekerja	18	23	13	0	0	221
Bobot Nilai	90	92	39	0	0	
Karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik	21	22	11	0	0	226
Bobot Nilai	105	88	33	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan tepat dan efektif	17	19	12	6	0	209
Bobot Nilai	85	76	36	12	0	
Ketepatan Waktu						





Karyawan pada perusahaan selalu memaksimalkan hasil kerjanya dengan sebaik-baiknya	23	17	11	3	0	223
Bobot Nilai	115	68	33	6	0	
Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan	12	10	23	9	0	177
Bobot Nilai	60	40	69	18	0	
Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	15	18	21	0	0	210
Bobot Nilai	75	72	63	0	0	
Total Skor						1.916
Skor Tertinggi						226
Skor Terendah						177
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik dengan skor sebanyak 226. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan dengan skor sebanyak 177.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 54 = 2.430$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 54 = 486$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.430 - 486}{5}$$

$$: 388$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT.

Rigunas Agri Utama Peranap dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.430- 2.042

Baik = 2.042- 1.654

Netral = 1.654- 1.266

Tidak Baik = 1.266- 878

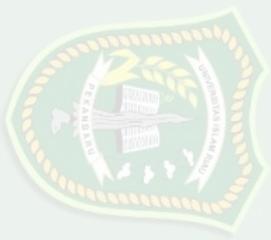
Sangat Tidak Baik = 878- 490

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap adalah sebesar 1.916 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.042- 1.654 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang mampu memberikan kepuasan kepada perusahaan dan mampu menjaga kualitas kerjanya dengan tingkat ketelitian yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.2.4 Hasil Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*.



Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.825	.822	2.865	.983

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .909^a$. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap yaitu sebesar 0,825 atau 82,5%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,825. Hal ini berarti 82,5% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh loyalitas kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,5\% = 17,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja pengalaman kerja, kemampuan kerja, reward, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika

taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.387	1.582		.877	.385	
	Loyalitas	.594	.038	.909	15.680	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel loyalitas (X) = memiliki nilai t hitung 15,680 > dan T tabel 1,673 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang mana (15,680 > 1,673). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap. Dengan melihat karyawan yang loyal terhadap perusahaannya maka akan



terlihat juga bagaimana kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan perusahaannya dan pekerjaannya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Dan menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

Loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap. Makna dari positif ini menunjukkan bahwa apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat loyalnya terhadap perusahaan ini dengan baik dan menjaga nama baik perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun jika karyawan pada perusahaan ini tidak pernah merasa loyal terhadap perusahaan dan tidak mampu menyelesaikan tanggungjawabnya demi perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel loyalitas kerja karyawan berada pada indicator Karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga tugas dan pekerjaannya dan merasa setiap pekerjaan itu disanggupinya untuk menyelesaikan dengan baik.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indicator Antar anggota karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki hubungan sosial yang efektif, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih memiliki karyawan dan anggota yang kurang atau masih tidak memiliki tingkatan sosial dalam perusahaan dengan baik. Karyawan masih saja mendiskriminasi tingkat sosial yang dimiliki



oleh antara anggota karyawan tersebut kepada anggotanya.

Besarnya pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square ialah sebesar 82,5%. Artinya loyalitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus, Wayan dan Nyoman pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Besarnya pengaruh loyalitas sebesar 78% yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan penelitian yang didukung oleh Anjelika Wulan Tamba (2018) yang berjudul Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Multi Utama Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Multi Utama Jakarta. Besarnya pengaruh loyalitas ini sebesar 77%.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

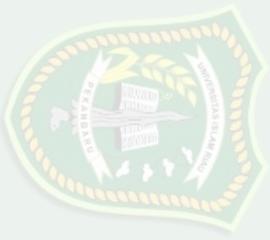
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Kantor Plasma PT. Rigunas Agri Utama Peranap
2. Skor persentase tertinggi pada variabel loyalitas kerja karyawan berada pada indikator Karyawan perusahaan merasa selalu sanggup untuk bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga tugas dan pekerjaannya dan merasa setiap pekerjaan itu disanggupinya untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Skor persentase yang paling tinggi berada pada indikator Karyawan mampu bekerja dengan ketelitian yang baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil dengan tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja dan mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik dan fokus kerja yang Efektif.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan instruksi kepada anggota dan rekan kerja untuk memiliki tingkat hubungan sosial yang baik. Karena pada dasarnya tingkat sosial harus berjalan dengan baik diperusahaan
2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk saling menciptakan hubungan diantara karyawan agar terlihat harmonis agar kondisi dalam pekerjaan berjalan dengan maksimal.
3. Diharapkan kepada perusahaan untuk saling mampu bekerja sama dengan sesama anggota karyawan. Karena pada dasarnya karyawan harus saling bekerja dengan baik
4. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel penelitian yang selanjutnya pada objek yang berbeda namun pada variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

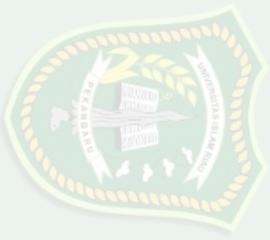
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwin, 2015, *Metode Penelitian Bisnis dan Kantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2014. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Flippo, Edwin. 2015. *Manajemen Personalia*, terj. Hasud Jilid 6. Jakarta: Erlangga
- Galih. Koencoro. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja* (Universitas Brawijaya). Jurnal Ekobis.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2015. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2016 *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Griffin dan Moorhead. 2014 *Organizational Behavior. Managing. People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gujarati, 2013, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2018. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanevich, John, 2019, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Jakarta
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali





Kreitner, Kinicki. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

Mangkunegara, 2014, *Perilaku Konsumen*, Bandung: Refika Editama

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sudimin. 2013. *Dilema Loyalitas Dan Tanggungjawab Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sunyoto. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Toha, M. 2015. *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada

Tohardi. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Utomo. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

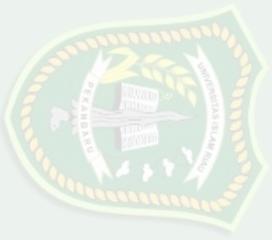


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**TABULASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR
PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP**

VARIABEL LOYALITAS KERJA (X)

5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	62
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	62
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	60
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	57
3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	53
3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	51
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	52
3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	47
3	5	3	5	3	4	2	5	4	5	2	3	3	3	50
4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	47
3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	43
4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	46
3	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	42
3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	40
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	47
3	3	2	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	45
4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	41
3	3	2	4	3	2	1	2	4	5	2	2	4	4	41
3	4	2	5	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	45
4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	48
3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	45
3	5	3	4	2	2	1	4	3	2	4	3	2	4	42
4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	43
3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	46
3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	44
2	3	2	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	5	46
3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	44
2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	42
2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	40
3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	5	3	3	41
2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	43
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	45
4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	41
3	4	2	3	3	3	1	3	2	4	3	4	3	3	41
2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	38
2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	38
3	3	1	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	37
3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	36
2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	4	33

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

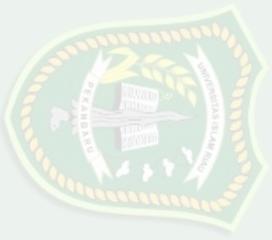
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

3	2	1	3	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	33
2	2	1	4	2	4	1	2	4	3	2	3	2	3	35
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	35
2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	1	3	35
3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	4	1	3	33
2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	32
1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	32
1	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	31
2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	29
3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	30
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
1	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	24
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

VARIABEL KINERJA (Y)

5	4	37												
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
3	3	2	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	29
3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	28
3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	29
4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	28
3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	24
3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	28
4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	29
3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	26
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	26
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	31
4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	31
5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	34
4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	2	30
3	3	2	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25
3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26
3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	26
2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	29



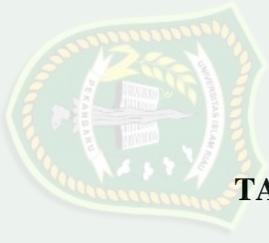
3	4	2	4	2	4	2	4	2	27
2	4	3	3	3	5	3	3	3	29
2	3	2	3	4	4	4	3	2	27
3	3	2	4	3	4	3	3	2	27
2	4	2	3	2	5	3	4	1	26
2	3	2	3	3	4	2	3	2	24
3	3	3	2	4	4	2	3	1	25
2	4	2	2	3	5	3	4	2	27
2	3	2	3	2	4	2	3	3	24
3	3	3	2	3	4	2	2	2	24
2	4	2	2	4	5	1	2	1	23
3	3	3	3	3	4	2	3	2	26
2	3	4	3	2	4	3	2	3	26
3	4	3	4	3	3	3	3	2	28
3	3	3	3	4	3	2	2	3	26
4	3	2	3	3	3	1	3	2	24
3	4	2	2	2	4	2	2	3	24
2	3	1	2	3	3	1	3	2	20
2	3	2	3	2	3	1	2	3	21
2	3	2	2	2	3	1	1	2	18
1	3	3	2	1	2	1	1	1	15
1	2	2	3	1	2	1	2	1	15
2	2	2	2	1	3	1	1	2	16
1	1	1	3	1	2	1	2	1	13
2	1	1	2	1	2	1	2	1	13
1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
1	1	2	1	1	1	1	1	1	10

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



TABULASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PLASMA PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP

Correlations

		lo1	lo2	lo3	lo4	lo5	lo6	lo7	lo8	lo9	lo10	lo11	lo12	lo13	lo14	total
lo1	Pearson Correlation	1	.603**	.664**	.605**	.512**	.541**	.476**	.657**	.676**	.618**	.511**	.431**	.608**	.575**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo2	Pearson Correlation	.603**	1	.620**	.650**	.400**	.568**	.367**	.635**	.429**	.559**	.597**	.470**	.601**	.520**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.006	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo3	Pearson Correlation	.664**	.620**	1	.573**	.419**	.580**	.556**	.553**	.513**	.517**	.594**	.540**	.456**	.592**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo4	Pearson Correlation	.605**	.650**	.573**	1	.571**	.677**	.521**	.584**	.650**	.637**	.592**	.566**	.598**	.690**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo5	Pearson Correlation	.512**	.400**	.419**	.571**	1	.480**	.762**	.405**	.533**	.405**	.347*	.427**	.453**	.532**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.000		.000	.000	.002	.000	.002	.010	.001	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo6	Pearson Correlation	.541**	.568**	.580**	.677**	.480**	1	.497**	.664**	.588**	.664**	.485**	.533**	.584**	.597**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000



	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.476**	.367**	.556**	.521**	.762**	.497**	1	.440**	.490**	.300*	.378**	.411**	.469**	.530**	.668**
lo7	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.028	.005	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.657**	.635**	.553**	.584**	.405**	.664**	.440**	1	.617**	.562**	.624**	.407**	.545**	.696**	.787**
lo8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.676**	.429**	.513**	.650**	.533**	.588**	.490**	.617**	1	.610**	.608**	.497**	.628**	.631**	.793**
lo9	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.618**	.559**	.517**	.637**	.405**	.664**	.300*	.562**	.610**	1	.475**	.557**	.626**	.592**	.764**
lo10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.511**	.597**	.594**	.592**	.347*	.485**	.378**	.624**	.608**	.475**	1	.573**	.627**	.686**	.760**
lo11	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.431**	.470**	.540**	.566**	.427**	.533**	.411**	.407**	.497**	.557**	.573**	1	.415**	.607**	.692**
lo12	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.002	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.608**	.601**	.456**	.598**	.453**	.584**	.469**	.545**	.628**	.626**	.627**	.415**	1	.582**	.773**
lo13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
lo14	Pearson Correlation	.575**	.520**	.592**	.690**	.532**	.597**	.530**	.696**	.631**	.592**	.686**	.607**	.582**	1	.827**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.796**	.755**	.764**	.835**	.674**	.790**	.668**	.787**	.793**	.764**	.760**	.692**	.773**	.827**	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

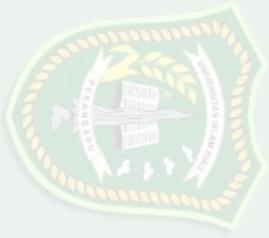
PEKANBARU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP M

PERPUSTAKAAN SOEMAN H

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Diarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini d



Correlations

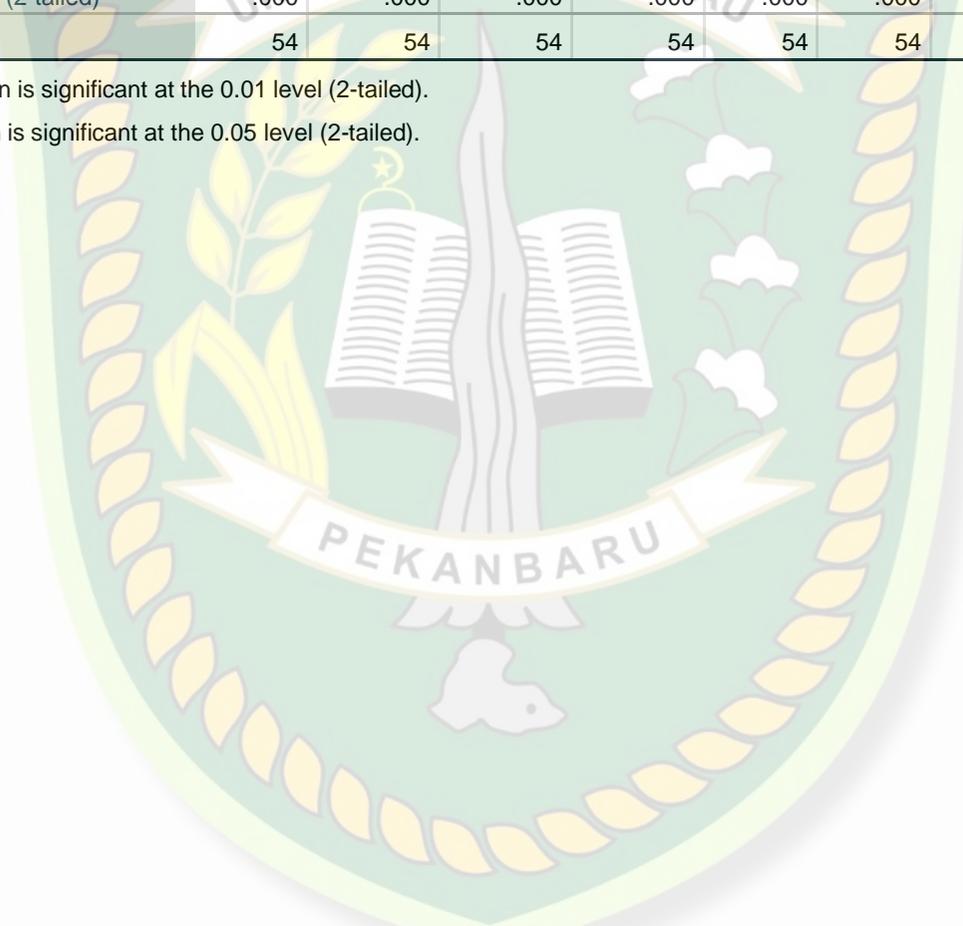
		ki1	ki2	ki3	ki4	ki5	ki6	ki7	ki8	ki9	total
ki1	Pearson Correlation	1	.660**	.629**	.629**	.594**	.530**	.671**	.701**	.680**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki2	Pearson Correlation	.660**	1	.542**	.502**	.637**	.766**	.591**	.692**	.493**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki3	Pearson Correlation	.629**	.542**	1	.354**	.481**	.398**	.541**	.326*	.545**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.000	.003	.000	.016	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki4	Pearson Correlation	.629**	.502**	.354**	1	.319*	.393**	.578**	.668**	.533**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009		.019	.003	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki5	Pearson Correlation	.594**	.637**	.481**	.319*	1	.581**	.551**	.536**	.488**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.019		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki6	Pearson Correlation	.530**	.766**	.398**	.393**	.581**	1	.552**	.624**	.457**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.003	.000		.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki7	Pearson Correlation	.671**	.591**	.541**	.578**	.551**	.552**	1	.703**	.691**	.845**
	Sig. (2-tailed)										
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki8	Pearson Correlation	.701**	.692**	.326*	.668**	.536**	.624**	.703**	1	.497**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
ki9	Pearson Correlation	.680**	.493**	.545**	.533**	.488**	.457**	.691**	.497**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
total	Pearson Correlation	.871**	.835**	.669**	.715**	.736**	.753**	.845**	.831**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP M

PERPUSTAKAAN SOEMAN H

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Ditaring mengumunkan dan memperbanyak sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini d



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	9

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.825	.822	2.865	.983

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

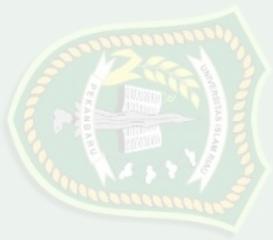
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2018.315	1	2018.315	245.854	.000 ^b
	Residual	426.889	52	8.209		
	Total	2445.204	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.387				
	Loyalitas	.594	.038	.909	15.680	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Loyalitas
1	Correlations	Loyalitas	1.000
	Covariances	Loyalitas	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Loyalitas
1	1	1.969	1.000	.02	.02
	2	.031	7.989	.98	.98

a. Dependent Variable: Kinerja

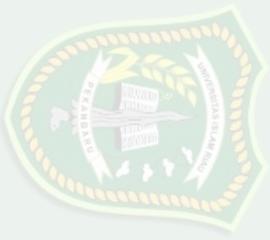
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.71	38.24	25.43	6.171	54
Residual	-5.728	6.999	.000	2.838	54
Std. Predicted Value	-2.547	2.076	.000	1.000	54
Std. Residual	-1.999	2.443	.000	.991	54

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

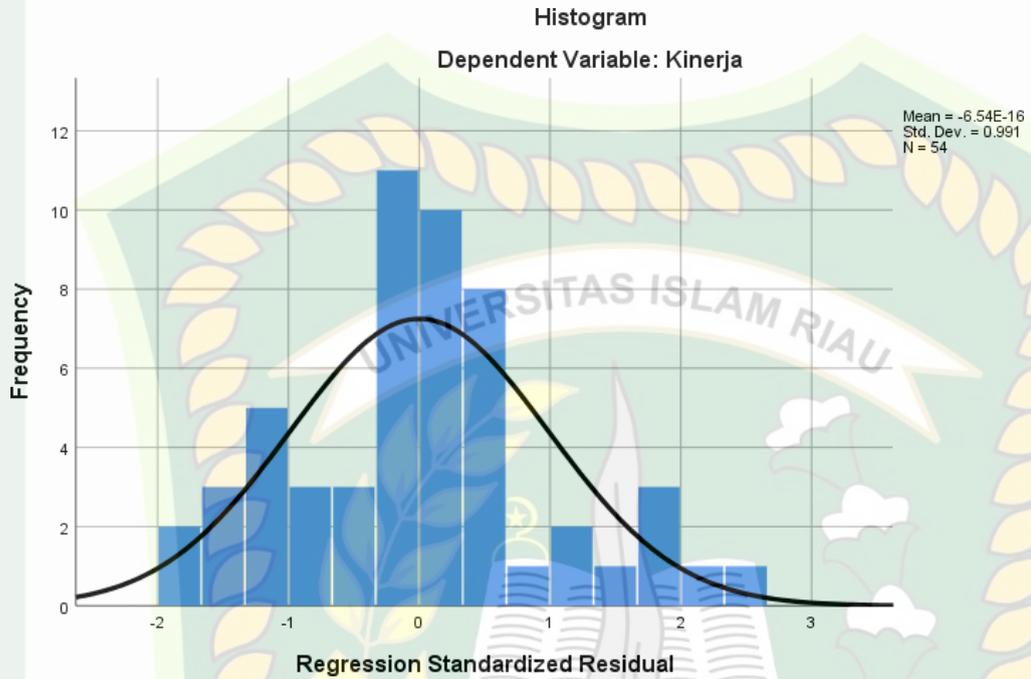


Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

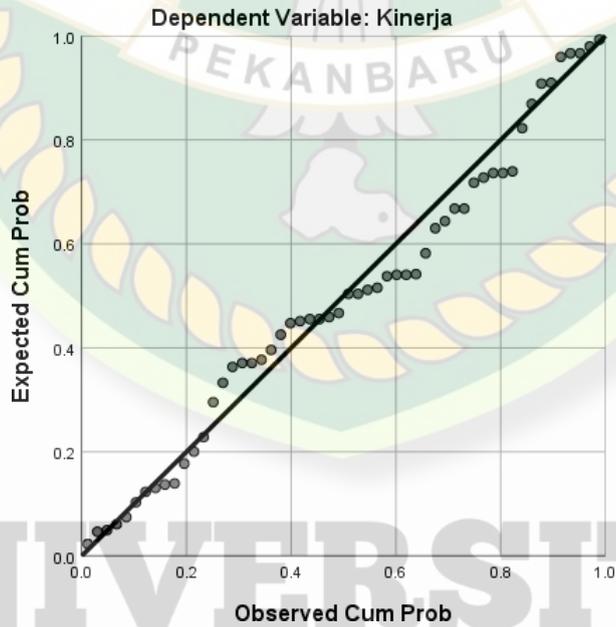
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

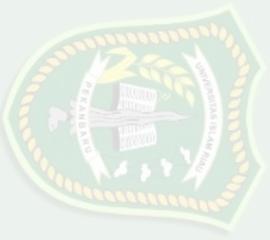
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

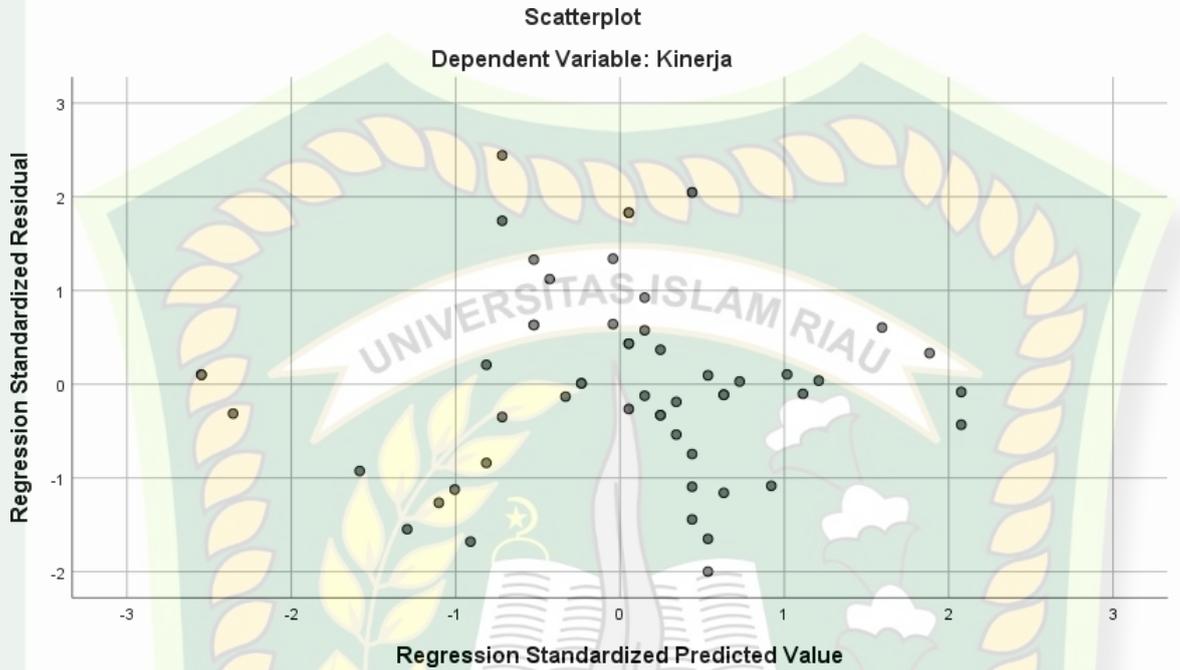


UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



**DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR
PLASMA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA KECAMATAN PERANAP**

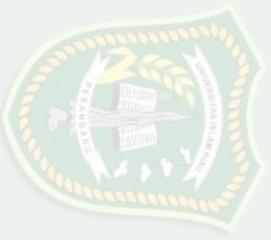


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

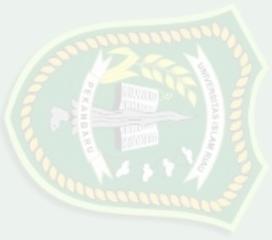
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin