

**PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LATEXINDO TOBA
PERKASA BINJAI**

SKRIPSI

OLEH :

MUJIAGUS PRANOTO

158320155



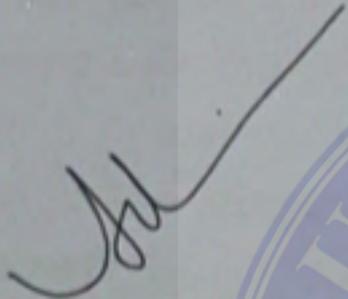
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

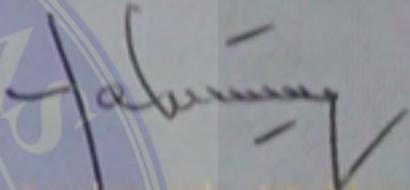
MEDAN

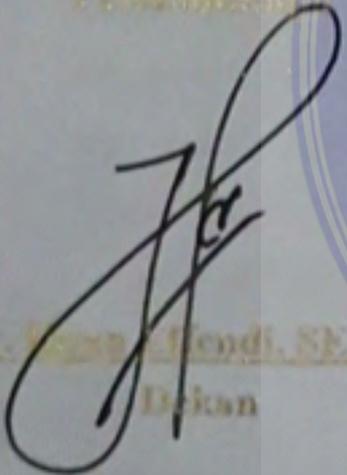
2019

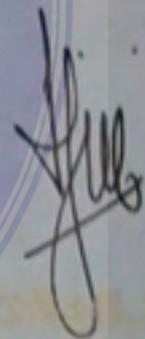
Judul Skripsi : Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo - Lata Permana Bangs
Nama : MUJIAGUS PRANOTO
NPM : 158320155
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adella Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


H. Satriandy, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Husein Jicodi, SE, M.Si
Dekan


Nn. Firdi, SE, M.Si
Ks. Firdi

Tanggal Lulus : 05 April 2019

ABSTRAK

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi sarung tangan berbahan latex . Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji, pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 103 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan. Secara simultan, integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh integritas dan loyalitas sebesar 63,7%, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel integritas (X_1) dan loyaitas (X_2) sebesar 63,7%; sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kata Kunci: Integritas, Loyaitas, Kinerja

ABSTRACT

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai is a company engaged in the production of atex gloves. The purpose of this study is to know and analyze the integrity and loyalty of employee performance partially and simultaneously at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. This research approach is based on quantitative approach. The population and sample in this study are employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai special 103 employees. Data analysis using multiple linear regression and coefficient of determination.

The results showed that partially, integrity and loyalty have a positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Simultaneously, the integrity and loyalty have a positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Different employee performance with integrity and loyalty equal to 63,7%, meaning that performance variable (Y) can be corrected variable integrity (X1) and loyalty (X2) equal to 63,7%; the remaining 36,3%. With other variables not examined in this study such as compensation, work environment, and so on.

Keywords: Integrity, Loyalty, Performance

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Tentang Integritas	6
2.1.1 Pengertian Integritas	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas	7
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Integritas	8
2.1.4 Indikator Integritas.....	8
2.2 Teori Tentang Loyalitas	10
2.2.1 Pengertian Loyalitas	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	12
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Loyalitas	13
2.2.4 Indikator Loyalitas	14
2.3 Teori Tentang Kinerja	15
2.3.1 Kinerja	15
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.3.4 Indikator Kinerja	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Tempat dan Waktu penelitian	23
3.3 Populasi dan Sample	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sample	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.6 Tehnik pengumpulan data	27
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reabilitas	28
3.8 Uji Asumsi Klasik	29
3.8.1 Uji Normalitas	29

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	30
3.8.3 Uji Multikolinearitas	31
3.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)	31
3.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)	32
3.11 Pengujian Determinasi	33

BAB IV : PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2 Struktur Organisasi	34
4.1.3 Penyajian Data Responden	36
4.1.4 Penyajian Data Angket Responden	37
4.2 Pembahasan	45
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	48
4.2.3 Uji Statistik	53
4.2.4 Uji Hipotesis	54
4.2.5 Koefisien Determinasi	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.3.1 Pengaruh integritas terhadap kinerja	57
4.3.2 Pengaruh loyalitas terhadap kinerja	58
4.3.3 Pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja	59

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel III.1	Jadwal Penelitian	23
Tabel III.4	Defenisi Operasional.....	25
Tabel IV.1	Jenis kelamin responden	36
Tabel IV.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	37
Tabel IV.3	Kejujuran yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	38
Tabel IV.4	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan perusahaan.....	38
Tabel IV.5	Pentingnya nilai komitmen terhadap kinerja karyawan.....	39
Tabel IV.6	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dari waktu ke waktu	39
Tabel IV.7	Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	40
Tabel IV.8	Karyawan sulit terikan dengan perusahaan lain	40
Tabel IV.9	Karyawan mengetahui tentang perusahaan serta aktivitas perusahaan	41
Tabel IV.10	Karyawan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan.....	41
Tabel IV.11	Karyawan tidak menyalahi aturan jam kerja	42
Tabel IV.12	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja....	42
Tabel IV.13	Tentang kesediaan karyawan bekerja di perusahaan ini	43
Tabel IV.14	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik ..	43
Tabel IV.15	Indeks prestasi kerja karyawan meningkat setiap bulan	44
Tabel IV.16	kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	44
Tabel IV.17	Pentingnya kerjasama karyawan dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan	45
Tabel IV.18	Estimasi Uji Validitas	46
Tabel IV.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y	47
Tabel IV.20	Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel IV.21	Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel IV.22	Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel IV.23	Koefisien Determinasi	57

TABEL GAMBAR

No Gambar	Judul	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual	21
Gambar IV.1	Struktur organisasi	35
Gambar IV.2	Histogram.....	48
Gambar IV.3	Normal probabilitoty plot.....	50
Gambar IV.4	Grafik setter plot	52



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”**. adapun penyusun skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya. Dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
6. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
7. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
10. Buat sahabat – sahabat ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman – teman stanbuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2019

Mujiagus Pranoto

158320155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan mencari karyawan yang berintegritas dan mempunyai loyalitas terhadap pelaksanaan kerja karyawannya.

PT. LatexindoToba Perkasa Binjai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan latex. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1988 dan terletak di di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai mampu

memproduksi 135 juta pasang sarung tangan setiap bulanya. Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya di ekspor keluar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia terutama Jepang.

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai memperoleh izin dari United States Food and Drug Administration (FDA 510K dan FDA Medical Device Listing Approval) untuk pemasaran sarung tangan di wilayah Amerika Serikat. Perusahaan ini telah memperoleh GM-Mark (Geprüftes Medizinprodukt) yang disertifikasi oleh TÜV Rheinland. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standar. Perusahaan ini juga telah disertifikasi oleh International Standard Organization (ISO) ISO 9001:2008 dan ISO 13485:2003.

PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai ini masih memiliki beberapa kendala dalam hal Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Kendala atau permasalahan yang sering terjadi diantaranya terdapat tumpang tindih pekerjaan pada satu atau beberapa orang karyawan, atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang kerja karyawannya. Dan yang paling signifikan adalah terdapat karyawan yang tidak memiliki sifat yang berintegritas dan cenderung tidak memiliki sifat loyal/setia terhadap perusahaannya. Hal ini menyebabkan beban kerja pada karyawan bertambah dan berdampak pada efektivitas kerja karyawan yang kurang maksimal.

Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Loyalitas didefinisikan sebagai kesetiaan pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/ perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan masalah terkait integritas yang ada pada karyawan di perusahaan Latexindo Toba perkasa. Dimana kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari seorang karyawan. Yang akan berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja serta, mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dalam bekerja karyawan cenderung kurang memiliki sifat baik yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan. Dalam kasus ini banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar bekerja tidak memiliki rasa cinta kepada perusahaannya. Padahal karyawan yang baik harus memiliki sifat rasa memiliki terhadap perusahaannya dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya

Dalam hal loyalitas karyawan, peneliti juga menemukan masalah yang terjadi. Dalam hal ini loyalitas yang dimiliki karyawan cenderung masih rendah dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya kesetiaan karyawan yang dimiliki terhadap perusahaannya membuat kinerja karyawan cenderung menurun dari tahun sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Terutama masalah Perbedaan karakteristik setiap karyawan yang terkadang dapat mengganggu jalannya pekerjaan dan ditambah kurangnya perhatian dari sesama karyawan tersebut.

Penyebab dari masalah diatas, perusahaan akan mengalami penurunan produktifitas yang berkelanjutan. Dalam hal inilah penulis ingin mengetahui

apakah dengan adanya sifat yang berintegritas dan memiliki rasa loyalitas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang inilah peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?
2. Bagaimana pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?
3. Bagaimana pengaruh Integritas dan Loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Integritas dan loyalitas simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan Integritas dan Loyalitas yang lebih efektif.

2. Bagi Universitas Medan Area

Sebagaimana kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti yang berkaitan dengan pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Integritas

2.1.1 Integritas

Wurungian (2012:395) mendefinisikan integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang.

Eko B. supriyanto (2011) integritas adalah suatu nilai yang mencerminkan kesamaan antara hari, ucapan dan tindakan.

Antonius (2012:135-136) menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagai kesatuan empat peran, yaitu menjadi binatang yang baik (fisik), ahli pertukangan yang baik (mental), teman yang baik (sosial), dan orang suci (spiritual).

Zahra (2011:123) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Dengan demikian integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas

Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010:118) menyatakan bahwa hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandangan umum:

1. Harus memegang teguh prinsip.
2. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
3. Jujur.
4. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Integritas

Tujuan integrasi adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Tujuan dan manfaat lainnya dari integritas:

1. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan dalam karirnya.
2. Integritas mampu membuat manusia untuk memimpin dan dipimpin.
3. Integritas melahirkan kepercayaan.
4. Integritas dapat melahirkan prestasi kerja.

2.1.4 Indikator Integritas

Menurut Zahra (2011:123) menjelaskan bahwa ada empat indikator integritas, yaitu:

1. Kejujuran

Menurut Ma'mur (2011:36-37) Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya. Hal ini diwujudkan pada perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun pada pihak lain. Kejujuran juga merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Sesuai pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa pembentukan kejujuran adalah proses atau perbuatan untuk membentuk seseorang bertindak secara benar sehingga menjadi pribadi yang dapat dipercaya. Dengan

membentuk diri sebagai manusia yang jujur bisa diterapkan kapanpun, dimanapun, dan dari berbagai aspek.

2. Amanah

Menurut Penyusun Kamus Pusat Bahasa (2008:48) kata yang menunjuk makna kepercayaan menggunakan dua kata, yaitu amanah atau amanat. Amanah memiliki arti, “pesan yang dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan, keamanan, ketenteraman, atau kepercayaan”. Sedangkan amanat diartikan sebagai “sesuatu yang dipercayakan atau dititipkan kepada orang lain, pesan, nasihat yang baik dan berguna dari orang tua-tua, petuah, perintah (dari atas), atau wejangan (dari seorang pemimpin). Amanah merupakan salah satu indikator dari integritas pegawai yang memiliki sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.

3. Komitmen

Mowday (2012) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

Oleh karena itu sudah sepatutnya seorang karyawan memiliki Komitmen dalam bekerja. Sehingga perusahaan bisa tumbuh karena karyawan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dan pada akhirnya karyawan tersebut lebih memeningkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.

4. Konsisten

Menurut pendapat Dachlan (2009:47) konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan sebuah cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.

5. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifatkepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Dari uraian di atas dapat dilihat pentingnya integritas sebagai karakter yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena integritas mengandung pengertian apa yang dikatakan itu juga yang harus diperbuatny.

2.2 Teori Loyalitas

2.2.1 Loyalitas

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

Nitisemito (2012:08) mengemukakan bahwa loyalitas keadaan yang ada pada seseorang karyawan atau pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Pada dasarnya setiap

perusahaan sangat menginginkan terciptanya loyalitas yang terjadi pada masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan antara perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan yang sangat dekat sehingga terjadi loyalitas

Poerwopoespito (2011) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Poerwopoespito (2010) juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan.

Hermawan (2009) loyalitas merupakan manifestasi dan kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan *Emotional Attachment*.

Hasibuan (2010) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sudimin (2011) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Robbin dan Coulter (2012) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik perasaan seseorang.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat memberikan ketekunan dalam bekerja dan memberikan ambisi dalam melakukan pekerjaan. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Dengan demikian loyalitas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Loyalitas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Jusuf (2010) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seseorang yaitu:

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat kerja dalam jangka panjang, pimpinan yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan dan penghargaan yang diberikan.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Loyalitas

Menurut I Komang Ardana, et al (2012:135) terdapat tujuan dan manfaat loyalitas karyawan bagi perusahaan antara lain:

1. Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian disini dimaksudkan bahwa SDM tersebut selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Merasa Memiliki Terhadap Perusahaan Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakannya sebagai kerugian sendiri. Bila perusahaan maju maka hal itu diyakininya akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri.
3. Tetap bertahan dalam perusahaan SDM yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan ini maju atau mundur. Sebaliknya karyawan yang tidak loyal, biasanya selalu gelisah, tidak tenang, dan berusaha untuk mencari lahan atau perusahaan lain 16 yang dianggapnya dapat memberikan kompensasi yang lebih besar.
4. Meningkatkan Kinerja untuk Kesenambungan Perusahaan Tingginya loyalitas pada SDM dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan turn-over dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para SDM.
5. Tetap Mempunyai Motivasi Kerja yang Tinggi SDM yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang

juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan SDM yang besar kepada perusahaannya, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan

2.2.4 Indikator Loyalitas

Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.
5. Bekerja diluar jam kerja adalah bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja saat karyawan dibutuhkan perusahaan.

2.3 Teori Kinerja

2.3.1 Kinerja

Abdullah (2014:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:161) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. “

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:193) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
3. Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
10. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Fahmi (2014:142) menjelaskan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Bahwasanya kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik.

Fahmi (2014:137) juga menjelaskan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian itu adalah:

1. *Trait-based* (berbasis sifat) – diasumsikan bahwa sifat tertentu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, tegas, loyal, dan lain-lain merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah karakteristik pribadi pemegang pekerjaan.
2. *Behaviour-based* (berbasis perilaku) – berfokus pada perilaku tertentu karyawan, seperti bekerja sama dengan baik, datang tepat waktu, dan lain-lain.

3. *Result-based* (berbasis hasil) – diasumsikan bahwa pencapaian sasaran/hasil seperti jumlah total penjualan atau jumlah produk yang dihasilkan sama dengan kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang berhasil dicapai oleh pemegang pekerjaan.
4. *Knowledge/skill-based* (berbasis pengetahuan/ketrampilan) – diasumsikan bahwa pengetahuan atau keterampilan tertentu merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang diketahui atau diaplikasikan oleh pemegang pekerjaan.
5. *Cooperation-based* (berbasis kerjasama) – diasumsikan bahwa usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama bisa terjadi ketika individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, peneliti memperoleh sejumlah referensi penelitian yang memiliki persamaan variabel dengan penelitian ini. Adapun hasil tinjauan penelitian terdahulu telah dirangkum dan diringkas dalam bentuk tabel yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Sujuanto ST(2017)	Pengaruh Integritas dan Loyalitas pegawai terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikas dan Informatika Kota Batu	1. Integrasi (X_1) 2. Loyalitas(X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara integrasi dan loyalitas terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu, dengan demikian hipotesis diterima. Adapun besarnya pengaruh adalah 21,62% merupakan pengaruh pengembangan.
Arfa Ssalwa dkk (2018)	Pengaruh Integritas dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (KIP) Aceh	1. Integritas (X_1) 2. Kompetensi (X_2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun serempak, integritas dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada komisi independen pemilihan (KIP) Aceh
Pranita dkk (2014)	Pengaruh loyalitas terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (studi kasus LPD desa adat kodongan)	1. Loyalitas (X_1) 2. Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis penelitiannya, pembahasan dan juga simpulan yang telah diuraikan. Terdapat pertimbangan dalam menentukan kebijakan dimasa mendatang terutama yang berkaitan dengan loyalitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja LPD Desa Adat Kedongan.

Sani dkk (2016)	<i>Integrity and job performance the experiences of public library leaders</i>	1. <i>Integrity (X1)</i> 2. <i>Job performance (Y)</i>	<i>arguments have been made that restrictions should be written into the new code of ethics for librarians and information professionals to ensure they behave ethically when doing their jobs. therefore the current study seeks to explore ways to improve job performance through integrity.</i>
--------------------	--	---	---

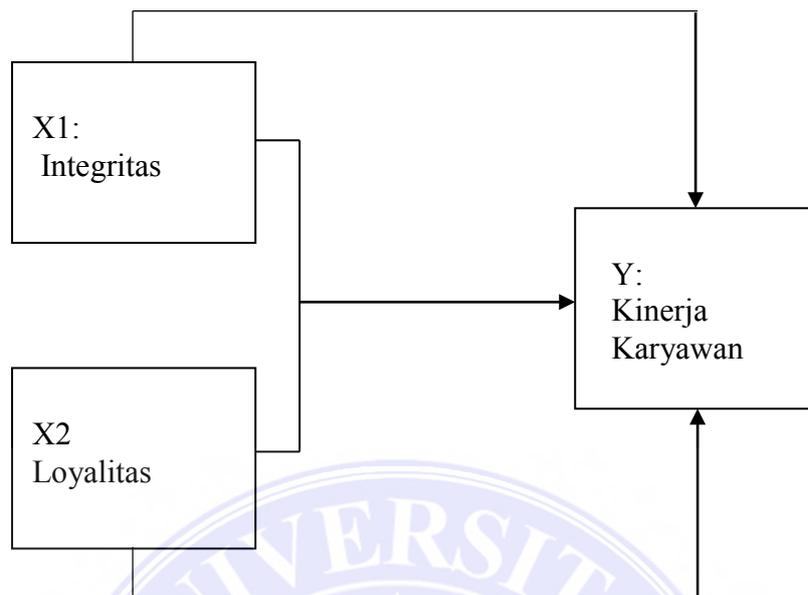
2.5 Kerangka Konseptual

integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun rekan sekerja.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual pada Gambar II.1 berikut:



Gambar II.1

Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Sangadji dan Sopiah (2010:90) menjelaskan bahwa pengertian hipotesis mencakup:

1. Jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan
2. Telah memiliki kebenaran tetapi baru merupakan kebenaran taraf teoritis atau kebenaran logis
3. Membutuhkan pembuktian atau pengujian.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

H₁: Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkas Binjai.

H₂: Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkas Binjai.

H₃: Integritas dan Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkas Binjai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Neolaka (2014:21) menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuat pencandraan secarasistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “ Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa binjai”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Latexindo Toba Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. Waktu penelitian dimulai dari bulan November - bulan Mei 2018.

Tabel III.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Feb 19	Mar 19	Apr 19
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6.	Seminar Hasil						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2014:148) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa binjai.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 103 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Dari jumlah populasi 103 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

 N : Jumlah populasi

 e : taraf kesalahan (standart eror 10%)

maka jumlah sampel yang di peroleh adalah

$$n = \frac{103}{1 + (103(0.1)^2)}$$

= 50 responden

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008:29) menjelaskan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Integrasi (X ₁)	integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Amanah 3. Komitmen 4. Konsisten 5. Bertanggung jawab 	<i>Likert</i>
	Sumber: Wurangian (2005:395)	Sumber: Zahra (2011:123)	

Loyalitas (X ₂)	Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan selama orang itu masi berstatus sebagai karyawan. Sumber: Sudimin (2011)	1. Tetap di perusahaan 2. Mengenal perusahaan 3. Kebanggaan sebagai karyawan 4. Disiplin jam kerja 5. Bekerja diluar jam kerja Sumber: Marpaung (2012)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber: Abdullah (2014:3)	1. <i>Trait-based</i> (berbasis sifat) 2. <i>Behaviour-based</i> (berbasis perilaku) 3. <i>Result-based</i> (berbasis hasil) 4. <i>Skill/knowledge-based</i> (berbasis kemampuan /pengetahuan) 5. <i>Coorporation-based</i> (berbasis kerjasama) Sumber: Kaswan (2012:192)	<i>Likert</i>

3.5 Jenis dan Sumber Data

Arikunto (2010:172) menjelaskan “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.”

1. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang menjadi responden kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.

2. Sumber sekunder berupa buku-buku teori yang digunakan sebagai referensi penelitian beserta dokumentasi-dokumentasi perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, teori dan buku.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Siregar (2014:21) menjelaskan bahwa “kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.”

Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner tertutup yaitu berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014:25).

Berikut ini adalah bobot penilaian dari skala Likert yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori Sugiyono (2014:168):

Sangat Tidak Setuju (STS)	:	Bobot 1
TidakSetuju (TS)	:	Bobot 2
Netral (N)	:	Bobot 3
Setuju (S)	:	Bobot 4
SangatSetuju (SS)	:	Bobot 5

Wawancara digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang masalah yang terjadi di perusahaan yang menjadi latar belakang penelitian ini. Sementara itu metode dokumentasi dilakukan hanya untuk memperoleh data tentang profil perusahaan dan data-data pendukung yang diperlukan.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014:51) menjelaskan bahwa uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan program SPSS *for Windows versi 23*

dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $J_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. $J_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

(Sujarweni, 2014:192) Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

(Siregar, 2014:57) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan ujistatistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bias sebaliknya.

Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan ujistatistik. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual.

Ujistatistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah ujistatistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai kriteriaa dalah 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan $< 0,05$

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jikavariance dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali (2013:139).

Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot* dan *statistikglejser* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada polatertentu, setiap titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji *Glejser*, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99) menjelaskan bahwa multikolinearitas artinya antar variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variable bebasnya. Konsekuensi dan yamultikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
2. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Uji multikolienaritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014:103).

3.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2010:67) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y).

Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS *for Windows versi 23*. Dalam penelitian nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan criteria pengambilan keputusannya adalah :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Integritas dan Loyalitas secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Integritas dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi

(a) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F menurut Sujarweni (2014:154) adalah:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima

3.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Priyatno (2010:68) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan ketentuan:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Integritas; loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Integritas; Loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai)

Cara pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2014:103) adalah sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.11 Uji Determinasi

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variable terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) adalah besar terhadap variable terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisa terhadap data-data yang diperoleh, peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial, integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Terlihat Dari variabel Integritas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara integritas dengan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,208 > 2,002$) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu ,0,002.
2. Secara parsial, loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Terlihat Dari variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara loyalitas dengan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,281 > 2,002$) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu ,0,027.
3. Secara simultan, integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh integritas dan loyalitas sebesar 63.7%; sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

5.2 Saran

Berikut ini peneliti mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan hasil penelitian agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan mendatang:

1. Pihak perusahaan disarankan untuk membuat perencanaan tentang pentingnya rasa solidaritas antar sesama karyawan. Karna dengan adanya rasa soidartas akan membuat rasa kebersamaan di lingkungan kerja semakin nyaman dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk lebih mengakomodir jam kerja karyawan dan membuat reward kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Karna dengan demikian akan membuat rasa loyalitas karyawan semakin tinggi dan betah untuk bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pihak perusahaan disarankan untuk melakukan tinjauan terhadap faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Budi Rahardija, Hendarjanto. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Dachlan. 2009. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Darmawan, Wawan. *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nojorono Unit Produksi SKM Class Mild*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis UMK, Vol. 2, No. 02, Tahun 2014.
- _____. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2012. *Pengantar Manajemen – Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Hermawan. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jusuf. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Marpaung. 2012. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Ketiga. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Ma'mur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mowday. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2012. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- _____. 2014. *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung*. Jurnal Ekonom, Vol 14, No 2, April 2011.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Supriyanto. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Sudimin. 2011. *Serba-serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Uha, Ismail Nanawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana.

Wurangian. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Zuliyati, Sri. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tri Cahya Purnama Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang, Vol. 07, No. 03, Tahun 2010.



LAMPIRAN

Tabulasi Data Responden

No	Integritas (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	3	4	4	4	19
2	3	3	4	4	5	19
3	4	3	5	5	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	4	22
6	5	4	5	5	5	24
7	4	3	4	4	4	19
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	4	4	3	4	18
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	5	5	3	4	4	21
16	4	4	5	4	4	21
17	3	3	3	3	3	15
18	4	3	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	3	4	4	3	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	3	4	4	18
25	3	4	3	4	3	17
26	4	4	3	4	5	20
27	3	3	3	3	3	15
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20

34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	4	5	22
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	5	4	4	22
49	4	4	3	4	4	19
50	3	3	4	3	4	17

No	Loyalitas (X2)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	4	5	22
5	3	5	5	4	4	21
6	3	4	5	3	4	19
7	3	4	4	3	4	18
8	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	15
10	2	4	4	4	4	18
11	3	2	2	3	2	12
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	4	4	5	19
16	3	3	3	4	3	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20

20	3	3	4	4	4	18
21	4	5	4	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22
25	2	3	4	4	3	16
26	3	3	3	5	4	18
27	3	3	3	4	3	16
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	3	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	4	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	4	4	4	19
48	5	4	5	4	4	22
49	5	5	4	3	4	21
50	3	3	3	3	3	15

No	Kinerja karyawan (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	3	4	4	3	18
3	2	3	4	4	5	18
4	4	3	4	4	3	18
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	4	18
7	3	3	4	4	5	19

8	3	3	3	3	4	16
9	3	3	3	3	4	16
10	4	4	4	4	5	21
11	3	3	3	2	5	16
12	2	3	3	4	5	17
13	3	3	3	3	4	16
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	4	5	4	20
16	4	4	4	3	5	20
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	4	16
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	4	4	3	19
23	4	4	4	4	3	19
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	3	3	3	17
26	5	4	5	4	3	21
27	4	3	3	3	4	17
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	5	3	21
30	5	5	5	5	4	24
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	3	19
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	3	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	4	4	21
43	4	4	4	4	5	21
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	4	16
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	4	4	4	19
50	3	3	4	3	4	17

Variable Integritas (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	28,0	28,0	28,0
4	29	58,0	58,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	32,0	32,0	32,0
4	29	58,0	58,0	90,0
5	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	28,0	28,0	28,0
4	26	52,0	52,0	80,0
5	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	12	24,0	24,0	26,0
Valid 4	31	62,0	62,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	22,0	22,0	22,0
Valid 4	30	60,0	60,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	1	2,0	2,0	2,0
15	8	16,0	16,0	18,0
17	3	6,0	6,0	24,0
18	3	6,0	6,0	30,0
19	4	8,0	8,0	38,0
Valid 20	19	38,0	38,0	76,0
21	3	6,0	6,0	82,0
22	4	8,0	8,0	90,0
23	1	2,0	2,0	92,0
24	1	2,0	2,0	94,0
25	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,698**	,663**	,780**	,637**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,698**	1	,482**	,675**	,653**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,663**	,482**	1	,648**	,683**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,780**	,675**	,648**	1	,772**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,637**	,653**	,683**	,772**	1	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,880**	,811**	,819**	,903**	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Variabel Loyalitas (X2)

P6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	23	46,0	46,0	50,0
Valid 4	21	42,0	42,0	92,0
5	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	13	26,0	26,0	28,0
Valid 4	27	54,0	54,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	11	22,0	22,0	24,0
Valid 4	28	56,0	56,0	80,0
5	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	12	24,0	24,0	26,0
Valid 4	32	64,0	64,0	90,0
5	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	13	26,0	26,0	28,0
Valid 4	30	60,0	60,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	1	2,0	2,0	2,0
14	1	2,0	2,0	4,0
15	5	10,0	10,0	14,0
16	5	10,0	10,0	24,0
17	1	2,0	2,0	26,0
18	4	8,0	8,0	34,0
19	5	10,0	10,0	44,0
20	16	32,0	32,0	76,0
21	5	10,0	10,0	86,0
22	5	10,0	10,0	96,0
25	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P6	Pearson Correlation	1	,533**	,431**	,407**	,432**	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,003	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	,533**	1	,784**	,313*	,642**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,027	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	,431**	,784**	1	,431**	,758**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,002	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	,407**	,313*	,431**	1	,559**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,003	,027	,002		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	,432**	,642**	,758**	,559**	1	,855**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,715**	,839**	,867**	,670**	,855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	12	24,0	24,0	28,0
Valid 4	33	66,0	66,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	18	36,0	36,0	36,0
Valid 4	29	58,0	58,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	24,0	24,0	24,0
Valid 4	32	64,0	64,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	12	24,0	24,0	26,0
Valid 4	33	66,0	66,0	92,0
5	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	22,0	22,0	22,0
Valid 4	30	60,0	60,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	7	14,0	14,0	14,0
17	5	10,0	10,0	24,0
18	4	8,0	8,0	32,0
Valid 19	10	20,0	20,0	52,0
20	16	32,0	32,0	84,0
21	6	12,0	12,0	96,0
24	1	2,0	2,0	98,0
25	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Integritas (X1)	0,818	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,804	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	Reliabel

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,621	1,20460

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,480	2	59,740	41,169	,000 ^b
	Residual	68,200	47	1,451		
	Total	187,680	49			

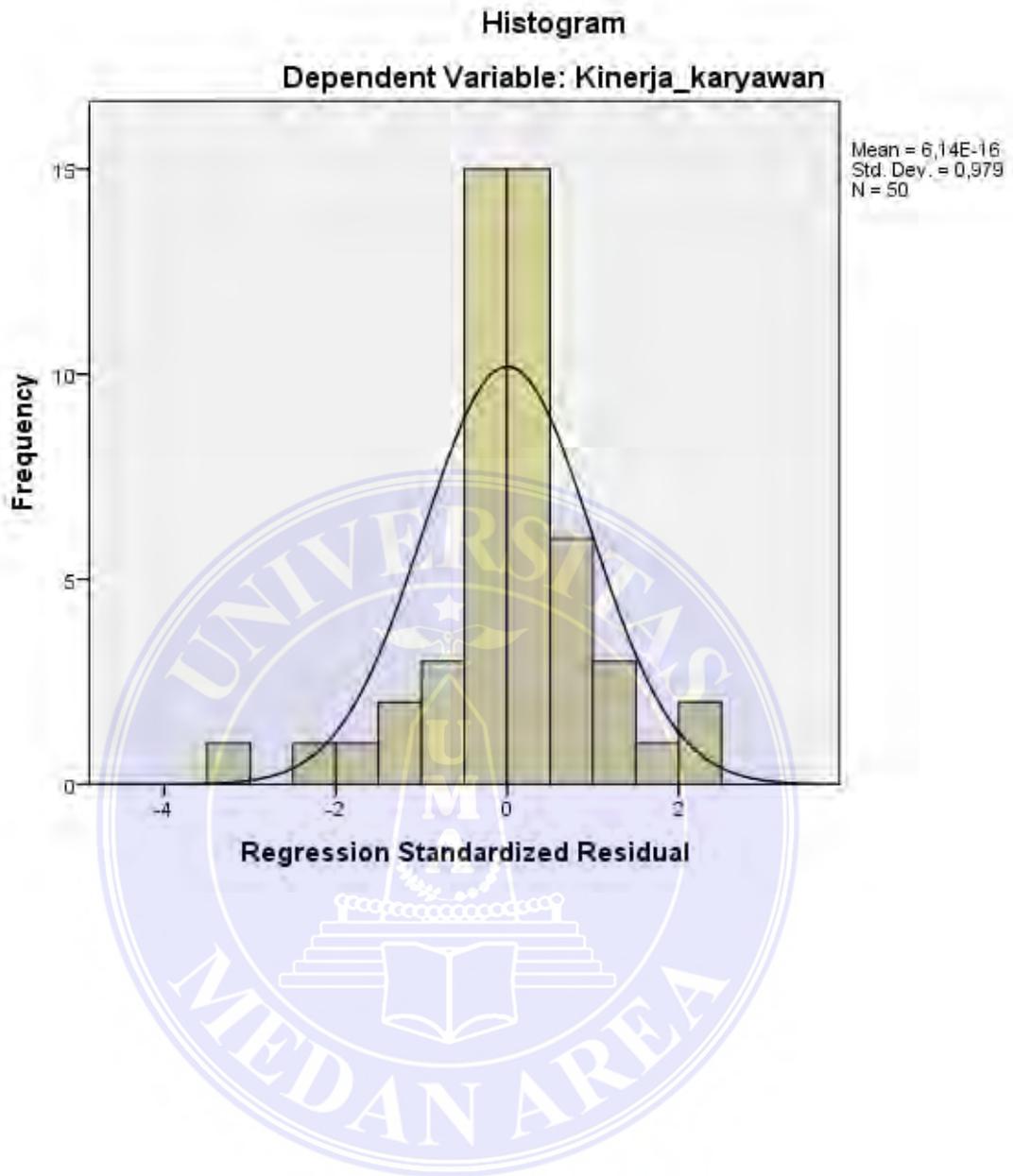
a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,644	1,274		6,000	,000		
	Integritas	,344	,107	,489	3,208	,002	,333	3,000
	Loyalitas	,251	,110	,347	2,281	,027	,333	3,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

