

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA SAKTI**

WAHID FOODS MANUFACTURE MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

NABILLA SALSABIL SAUSAN

168320057



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods
Manufacture Medan.

Nama Mahasiswa : NABILLA SALSABIL SAUSAN

NPM : 16.832.0057

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Ditetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM
Pembimbing I



Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II

Mengetahui



Dr. Jusuf Effendi, SE, M.Si
Dekan



Wan Rizen Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27 April 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NABILLA SALSABIL SAUSAN
NPM : 16.832.0057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 27 April 2020
Yang menyatakan,

Nabila Salsabil Sausan
16.832.0057

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bekasi, Jawa Barat, Pada tanggal 26 Desember 1998, Penulis Anak Kandung dari pada Ayahanda H. Heri Usmanto, SE, dan Ibunda Hj. Ervina Hutapea. Penulis hanya memiliki satu saudara kandung yaitu kakanda penulis yang bernama Clarissa Chinkita Paradiba. Tahun 2016 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Tanjung Morawa, dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. 2) Apakah loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. 3) Apakah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variable atau lebih. Sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 185 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 185 orang dan error level sebesar 0,01 maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,402 dan signifikan dengan $0,003 < 0,005$. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,545 dan signifikan dengan $0,000 < 0,005$. Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 23,514 signifikan ditunjukkan dengan $0,00 < 0,005$.

Kata Kunci : kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan

ABSTRACT

"The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan "

This study aims to determine: 1) Does job satisfaction have a significant positive effect on employee performance at PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. 2) Does employee loyalty have a significant positive effect on employee performance at PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. 3) Does job satisfaction and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance at PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. This type of research is associative research that connects two or more variables. The sample or respondents in this study amounted to 185 people, the sampling technique that will be used is the Probability Sampling technique with Proportionate Stratified Random Sampling. Sample calculation using Slovin formula with a sample of 185 people and an error level of 0.01, the sample in this study was 65 people. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. Research data sourced from primary and secondary data, the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the results of the study, the results of the job satisfaction variable have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by the value of 0.402 and significant with $0.003 < 0.005$. Employee loyalty has a positive and significant effect with a value of 0.545 and significant with $0.000 < 0.005$. Job satisfaction and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a significant value of 23,514 indicated by $0,00 < 0,005$.

Keywords: job satisfaction, employee loyalty and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WarrahmatullahiWabarakatuh.

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya Ayahanda H. Heri Usanto S.E dan Ibunda Hj. Ervina Hutapea serta kakak kesayangan penulis Clarissa Chinkita Paradiba S.I.Kom yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus, banyak dukungan yang luar biasa pada setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia SE, MSi, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina, 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 Yuni Syahputri, SE, MSi, Selaku Dosen 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 Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi dan selalu memberikan informasi kepada penulis.

10. Kepada Abangnda Muhammad Wahyu Hidayat yang telah membantu penulis, selalu memberikan semangat dan menemani penulis disaat susah maupun senang.
11. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada yosi, tina, firman, cut, vina, dan teman teman lain yang sudah banyak membantu penulis dan memberikan semangat selalu dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat kerebatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2020

Penulis

Nabilla Salsabil Sausan

158320057

DAFTAR

ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
12.1	Latar
Belakang Masalah.....	1
12.2	Rumusa
n Masalah.....	4
12.3	Tujuan
Penelitian	5
1.3 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	8
2.1.4. Penilaian Kinerja dan Manfaat	8
2.1.5. Tujuan dan Fungsi Kinerja	12
2.1.6. Indikator Kinerja	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3. Ciri-ciri Kepuasan Kerja	16
2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.3. Loyalitas Karyawan.....	19
2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan	19
3.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	21
2.3.3. Ciri-ciri Loyalitas	21
2.3.4. Indikator Loyalitas Karyawan.....	22
2.5. Penelitian Terdahulu.....	24
2.4. Kerangka Konseptual	26
2.5. Hipotesis.....	28

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1. Jenis Penelitian	29
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3. Waktu Penelitian.....	29
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi.....	30
3.2.2. Sampel	30
3.3. Definisi Operasional.....	31
3.4. Jenis Data dan Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	35
3.6.3. Uji Statistik.....	37
3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	38

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	39
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.2. Visi, Misi dan Struktur Perusahaan	41
4.1.3. Deskripsi pekerjaan Perusahaan	42
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	46
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	48
4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
4.2.2. Uji Statistik.....	56
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	57
4.2.4. Uji Hipotesis.....	62
4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64



BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Table 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional	32
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2	Usia Responden.....	47
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	48
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Loyalitas Karyawan (X2)	50
Table 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas.....	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	55
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	56
Tabel 4.10	Uji Multikonolinearitas	60
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F)	63
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2	Histogram.....	58
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	59
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2012:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:77), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Sunyoto (2012:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016 :210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah di lakukan Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufacture, dimana kegiatan utama pada perusahaan ini adalah memproduksi makanan ringan seperti biskuit, wafer dan cokelat. Perusahaan ini di

dirikan pada tahun 1978 dan bertempat di Medan, Sumatera Utara. Sama seperti perusahaan lainnya yang menentukan standar kinerja tiap bulannya, pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture juga memiliki standar kinerja untuk mencapai tujuan atas kinerja para karyawan yang diharapkan perusahaan tersebut. Akan tetapi pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture juga terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai standar kriteria kinerja perusahaan.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture perusahaan yang memiliki berbagai divisi pekerjaan. Di salah satu divisi terdapat karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerjanya meningkat dan ingin selalu bekerja pada perusahaan ini, ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan atas kinerjanya. Adapun data dan informasi yang didapatkan penulis setelah melakukan pra survey terdapat masalah yang ditemukan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan yaitu karyawan yang tidak merasakan kepuasan sehingga kinerja menurun, karyawan merasa pihak perusahaan belum terlaksana supervisi dimana pihak perusahaan seharusnya memonitoring dan melakukan evaluasi karyawan serta atasan berkomunikasi baik dengan bawahan demi mencapai keefektifitas dalam bekerja. Hal ini sangat bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Dan adapun masalah yang timbul selain kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan dimana masih banyak terlihat karyawan kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama, padahal jika karyawan memiliki rasa

kemauan bekerja sama maka akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. Serta beberapa karyawan tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dimana karyawan merasa jika pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture ?
2. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Pada sisi yang lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:32), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2010:60) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:113) menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

Menurut model mitra-lawyer (dalam Moeheriono, 2010:61) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a) Harapan mengenai imbalan
- b) Dorongan
- c) Kemampuan
- d) Kebutuhan dan sifat
- e) Persepsi terhadap tugas
- f) Imbalan internal dan eksternal
- g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.3. Penilaian Kinerja dan Manfaat

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam

jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2015:55) manfaat penilaian kinerja yaitu:

a) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b) Manfaat bagi Penilai

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
5. Peningkatan kepuasan kerja
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
7. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
8. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karenatelah berhasil mendekati ide dari karyawan dengan ide dari para manajer
9. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan

10. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan Berjaya sesuai harapan dari manajer
 11. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi karyawan dengan manajer
 12. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
 13. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru.
 14. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
- c) Manfaat bagi Perusahaan
1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 2. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
 3. Meningkatkan kualitas komunikasi
 4. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
 6. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan

7. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
8. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
9. Kemampuan menemukan setiap permasalahan
10. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
11. Kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
12. Budaya perusahaan menjadi mapan
13. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan penin
14. Angkatan tanggung jawab secara kuat
15. Penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.4. Tujuan, dan Fungsi Kinerja

Tujuan dan Fungsi manajemen kinerja menurut Moehariono (2010:113) adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.

- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan reviu kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju
- e. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
- f. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2010:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien. Indikator ini mengukur penggunaan sumber daya secara minimum guna mencapai hasil yang optimum. Indikator ini mengenai bahwa tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha mencari cara yang paling baik untuk mencapai tujuan.

- c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pihak konsumen.
- d. Ketepatan 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 mencapai tujuan.
- e. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2012:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang karyawan dapat merasakan relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga

kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Suwanto dan Donni (2016:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan apa yang didapatkan karyawan pada perusahaan.

Dari definisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan

untuk mencari pekerjaan lain. Dan kepuasan kerja memunculkan keadaan emosi atau perasaan positif dari persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.3. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2012) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh

hal-hal yang diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Beberapa pendapat diatas dapat ditarik simpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain : (1). Rasa bangga terhadap pekerjaannya. (2). Menyenangi dan menyintai pekerjaan. (3). Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan. (4). Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ciri-ciri kepuasan kerja diatas merupakan suatu indikasi yang dapat disajikan alat ukur terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu dengan jelas pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja.

a. Rasa bangga dengan pekerjaannya.

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya.

b. Menyenangi dan menyintai pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Apabila karyawan menyintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Sebab

seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi keputusan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan dalam bekerja, akan mampu memiliki kebahagiaan dalam bekerja meskipun pekerjaan sulit baginya, memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat dan konsisten, memiliki kegairahan dan kegairahan dalam bekerja yang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia, dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan itu berat baginya.

2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.

Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Menurut Wibowo (2011:511-512) menunjukkan adanya lima cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.

2. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
3. Supervisi, yaitu keadilan dan pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.
4. Keuntungan, yaitu sesuatu yang didapatkan karyawan oleh pihak perusahaan contohnya : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.
5. Apresiasi, yaitu penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

2.3 Loyalitas Karyawan

2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaannya. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. 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 merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, loyalitas merupakan unsur yang sangat penting dimiliki karyawan.

Menurut Handoko (2010:83) loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sedangkan menurut Saydam (2010:484) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Seseorang dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apabila orang tersebut memiliki karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang di peroleh dari perusahaan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang menyimpulkan loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya dapat dilihat atau diukur dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujurannya. Orang-orang tersebut pastinya memiliki karakteristik pribadi yang tinggi, karakteristik pekerjaan yang sangat tinggi, serta memiliki pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Soegandhi (2013:3) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi perusahaan yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi suatu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan perusahaan, namun pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan

merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Jusuf (2010:20) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

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

2.3.3. Ciri-Ciri Loyalitas

Menurut Prayanto (2008:67) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung Jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggung jawabkan walaupun menyakitkan.

- b. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama
- c. Mempunyai rasa memiliki perusahaan, memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imanijer, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.
- d. Mengerti kesulitan perusahaan, memahami bahwa terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain.
- e. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang ainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perubahan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

2.3.4. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada indicator-indikator yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing indikator merupakan bagian dari manajemen

perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Indikator loyalitas kerja terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari dalam Sutriniasih (2017) antara lain :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang di bebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksana tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi
- e. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan

dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nur Wahdania Putri 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Malindo Intitama Raya	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dapat diketahui bahwa variable atau faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah loyalitas kerja dari hasil pengujian statistic dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$.
2.	Agus Tunggal Saputra 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari 1). kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 3). Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, 4). Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara
3.	Ristanti 2016	Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai PT	Berdasarkan penelitian yang di teliti bahwa variable Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan

		Pertamina Persero RU IV Cilacap	signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina Persero RU IV Cilacap
4.	Sofiyah Eka Alfiyah 2016	Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Varia Usaha secara parsial variable motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variable loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variable kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan/ bersama-sama variable motivasi kerja, variable loyalitas, variable kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Oxy Rindiantika Sari 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)	Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Semakin besar kesempatan pemenuhan indikator-indikator kepuasan kerja, maka perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang ditunjukkan akan semakin kuat.
6.	Bayu Wicaksono 2012	Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vision Land Bagian Packing).	Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Visionland Bagian Packing. Dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dan memperoleh sampel sebanyak 50 responden yang telah bekerja di PT. Visionland selama 2 tahun.. Data yang berasal dari jawaban responden kemudian diuji dengan uji regresi berganda berdasarkan uji yang digunakan hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

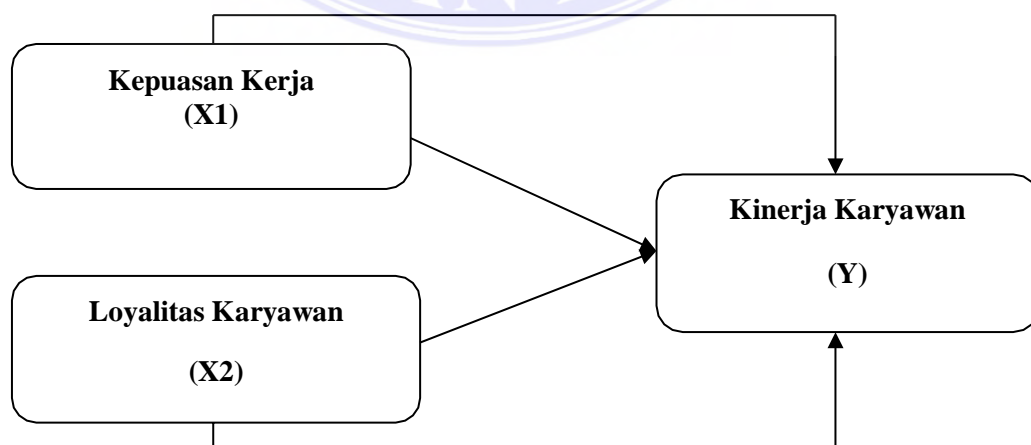
Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ristiana M (2013) menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang di tunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Wibowo (2015:141) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Loyalitas merupakan sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaannya, loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Bayu Wicaksono (2012) menunjukkan dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ariwibowo (2012) memperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan yang menyatakan bahwa loyalitas memberikan pengaruh positif lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
2. Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture di Jl. Pertahanan I No.7, Timbang Deli, Medan, 20148, Timbang Deli, Medan Amplas, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Okt 19	Nov 19	Des 19	Jan 19	Feb 20	Mar 20
1	Penyusunan proposal	■	■				
2	Seminar proposal			■			
3	Pengumpulan data				■		
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian departemen Quality Assurance (QA) pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture yang berjumlah 185.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan

menggunakan rumus slovin dan eror level sebesar 0,05. Besarnya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = Besarnya Populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01,5% atau 0,05 dan 10 % atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$\begin{aligned} n &= \frac{185}{1+185(0,1)^2} \\ &= 65 \text{ responden} \end{aligned}$$

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Keuntungan 5. Apresiasi 	Likert
2.	Loyalitas Karyawan (X2)	Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Kesukaan terhadap pekerjaan 	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Keselamatan 	Likert

Sumber: Robbins (2013), Hasibuan (2016), Sedarmayanti (2011)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam

lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 22.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Loyalitas Karyawan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,051 > 1,998$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,003$ ($0,003 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
2. Terdapat pengaruh positif loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai nilai t hitung $>$ t tabel ($4,593 > 1,998$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar sebesar $0,413$ Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar $41,3\%$, kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi variabel kepuasan kerja, perusahaan terus melakukan kegiatan supervisi dimana pihak perusahaan maupun atasan memberikan pengarahan, memperbaiki komunikasi kepada bawahan selalu memonitoring serta mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan agar karyawan mengetahui apakah pekerjaan yang sudah dilakukan sesuai dengan standar kinerja perusahaan tersebut. Hal ini akan baik pula untuk perusahaan jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan selalu meningkatkan kualitas dalam kinerja.
2. Untuk mengatasi masalah variabel loyalitas karyawan, diharapkan pimpinan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat menjalankan tugas serta pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan dan terus ingin bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan demikian loyalitas karyawan akan dapat terus terjaga.
3. Untuk masalah kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan, dan meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, I Komang.dkk.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, Jhon.dkk.2006. *Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga. Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*.Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Jusuf, Husain.2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta.
- Komang Sri Sutriniasih. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja, Vol 10 No.2*
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar.2012. *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai dan Basri, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Rajawali Press, Jakarta.
- Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sondang, P. Siagian. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers

Jurnal

- Adiwibowo, S. 2012. Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 2 No. 01. Edisi April 2012.
- Agus Tunggal Saputra. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*.
- Bayu Wicaksono. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vision Land Bagian Packing). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Ghozali Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono Jogiyanto. 2010. "Teori Portofolio dan Analisis Investasi". Yogyakarta: BPFE.
- Lubis, A., (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1 (1). 29-36. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1398>
- Nur Wahdania Putri. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. *Jurnal Valtech*, 1(1), 219-223.

Oxy Rindiantika Sari. 2018 . Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula)

Modjopangoong Tulungagung). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol 64 No.1 November 2018.

Preko, Alexander, and Jhon Adjetey, 2013. *A Study On The Cocept Of Employee Loyalty And Engagement On The Performance Of Sales Executives Of Commercial Banks In Ghana*. International Journal Of Business research and management. Vol.4, BO.2.

Ristanti, A, J. Dihan, 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akutansi dan Pendidikan. Vol.5 No.1 April 2016.

Ristiana, Merry, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. 9 (1): 56-70.

Sofiyah eka alfiyah. 2016. Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Usaha Gresik. BISMABisnis Dan Manajemen-Volume 8 No.2 Februari 2016.

Soegandhi, Vannecia. M dkk.2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA SAKTI WAHID
FOODS MANUFACTURE MEDAN

Kepada Yth:

Bpk/Ibu/Sdr/i

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabilla Salsabil Sausan

NPM : 168320057

Program Studi: Manajemen

Mahasiswa : Universitas Medan Area

Bersama dengan ini saya sebarakan untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan”

Saya mohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I yang terhormat agar kiranya sudi membantu mengisi kuesinoner yang telah saya susun ini. Bpk/Ibu/Sdr/I diharapkan membaca dengan cermat dan teliti setiap pertanyaan sebelum mengisinya. Atas segala perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Nabilla Salsabil Sausan

I. Data Responden

Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda:

1. Jenis kelamin:

- Pria Wanita

2. Usia anda sekarang:

- Kurang dari 20 tahun 40-49 Tahun
 20 s/d 25 tahun >50 Tahun
 26 s/d 30 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir anda:

- SMA S3
 Diploma
 S1
 S2

II. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian sesuai pendapat anda dengan memberi satu tanda conteng (√) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

KS= Kurang Setuju

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

III.

A. KEPUASAN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Upah						
1	Saya puas dengan upah yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang saya lakukan.					
Promosi						
2	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi Karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
Supervisi/ Komunikasi						
3	Atasan berkomunikasi, memonitoring serta mengevaluasi bawahan dengan baik demi mencapai ke efektivitas dalam bekerja.					
Keuntungan						
4	Karyawan mendapatkan keuntungan dari perusahaan yaitu berupa asuransi kesehatan.					
Apresiasi						
5	Perusahaan memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi guna selalu meningkatkan kinerja.					

B. LOYALITAS KARYAWAN (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Taat Pada Peraturan						
1	Karyawan mampu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan ini guna meningkatkan kinerja karyawan.					
Tanggung Jawab						
2	Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik demi mencapai ke efektivitas dalam bekerja.					
Kemauan Bekerja Sama						
3	Saya selalu bekerja sama dalam menentukan langkah yang akan di ambil untuk menyelesaikan tugas perusahaan					

Rasa Memiliki						
4	Karyawan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan demi menjaga perusahaan dan menciptakan rasa efektivitas dalam bekerja.					
Kesukaan Terhadap Pekerjaan						
5	Karyawan merasa suka terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan latar belakang pengalaman yang dimiliki karyawan.					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Efektif						
1	Para karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja.					
Efisien						
2	Para karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kualitas						
3	Kinerja para karyawan dalam perusahaan dapat terlihat dari kualitas kerja.					
Ketepatan Waktu						
4	Para karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.					
Keselamatan						
5	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan.					

TABULASI DATA RESPONDEN

Kepuasan Kerja (X1)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	JLH
1	4	4	4	5	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	3	5	5	5	4	22
6	5	5	5	4	4	23
7	4	4	4	5	5	22
8	5	5	5	4	4	23
9	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	4	4	23
11	5	4	5	4	5	23
12	4	4	4	5	4	21
13	5	5	5	4	4	23
14	4	4	4	5	3	20
15	4	5	4	5	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	4	4	21
18	5	4	5	4	5	23
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	5	5	22
22	5	5	5	4	4	23
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	4	3	22
25	4	4	4	5	5	22
26	4	5	4	5	4	21
27	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	4	5	23
30	4	4	4	5	5	22
31	5	5	5	4	4	23
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	5	4	4	23
35	4	4	4	5	5	22

36	5	5	5	4	4	23
37	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	4	5	5	23
40	4	5	5	4	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	5	5	5	3	4	22
43	5	5	5	4	4	23
44	4	4	5	5	5	23
45	4	5	4	4	5	22
46	3	4	4	4	5	20
47	5	4	5	5	4	23
48	5	5	5	4	5	24
49	4	4	5	5	4	22
50	5	5	4	5	4	23
51	4	5	5	5	3	22
52	4	5	4	4	4	21
53	5	4	4	4	5	22
54	5	5	5	4	5	24
55	5	5	4	4	5	23
56	4	4	5	5	4	22
57	5	5	4	4	5	23
58	4	4	5	5	5	23
59	5	5	4	4	4	22
60	4	4	5	5	5	23
61	5	5	5	5	3	23
62	4	5	5	5	5	24
63	4	5	4	4	4	21
64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	5	5	5	23

Loyalitas Karyawan (X2)

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	JLH
1	4	4	4	4	5	21
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	4	5	23
6	5	5	4	4	4	22

7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	4	4	4	22
9	4	4	5	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	5	5	4	22
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	5	4	4	22
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	5	5	4	24
17	5	5	4	5	5	24
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	4	24
21	4	4	5	4	5	22
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	4	5	4	23
25	4	4	5	4	5	22
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	4	5	5	24
28	5	4	4	5	4	22
29	4	5	5	4	5	23
30	4	5	4	4	4	21
31	5	5	5	4	5	24
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	5	24
35	4	4	4	5	4	21
36	5	5	5	4	5	24
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	5	5	5	24
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	4	4	22
41	4	5	5	5	5	24
42	5	5	4	4	5	23
43	5	4	5	5	5	24
44	4	4	4	5	4	21
45	5	4	5	5	5	24
46	4	4	4	4	5	21
47	4	5	5	4	5	23

48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	5	4	4	22
50	5	4	4	5	5	23
51	5	5	4	4	4	22
52	5	4	5	5	5	24
53	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	5	4	22
55	5	4	5	5	5	24
56	4	5	4	5	4	22
57	5	4	5	4	5	23
58	4	5	4	4	5	22
59	5	4	4	5	5	23
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	3	4	22
62	5	5	4	5	5	24
63	5	3	5	5	4	22
64	4	4	5	3	4	20
65	4	5	4	5	5	23

Kinerja Karyawan (Y)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	JLH
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	5	4	23
7	4	4	5	4	5	22
8	4	5	4	5	4	22
9	5	4	5	4	5	23
10	5	5	4	5	5	24
11	5	4	4	4	5	22
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	4	5	4	23
14	4	4	5	4	4	21
15	4	5	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	5	5	23
18	5	4	4	4	4	21

19	4	4	5	4	4	21
20	5	5	4	5	5	24
21	4	4	5	4	4	21
22	5	5	4	5	5	24
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	4	5	5	24
25	4	4	5	5	4	21
26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	5	5	24
29	5	4	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	4	5	4	23
32	5	4	4	4	5	22
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	5	21
36	4	5	5	5	4	23
37	5	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	4	24
41	4	4	4	4	5	21
42	4	5	5	3	4	24
43	5	5	5	4	4	24
44	5	4	5	5	5	22
45	4	5	4	5	5	23
46	4	4	5	4	5	21
47	5	4	4	4	4	21
48	5	5	5	5	5	25
49	5	4	4	5	4	21
50	4	5	5	5	5	24
51	5	5	4	5	4	23
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	5	5	4	22
55	4	4	4	4	5	21
56	5	5	4	5	4	23
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	4	5	4	23
59	4	5	5	5	5	24

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

60	5	4	4	4	5	21
61	5	5	5	5	3	23
62	5	5	3	5	5	23
63	4	5	5	5	5	24
64	4	4	4	4	3	19
65	5	4	5	4	5	23



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

HASIL UJI VALIDITAS

Kepuasan Kerja (X1)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	JLH
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	4	4	4	3	3	18
9	3	3	4	5	5	20
10	4	4	5	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	5	5	22
13	5	5	5	4	4	23
14	5	5	4	4	4	22
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	4	4	4	22
17	4	4	5	3	3	19
18	5	5	4	4	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	5	4	4	4	21
21	5	5	4	4	3	21
22	5	5	5	4	5	25
23	4	4	4	3	3	18
24	5	5	5	4	4	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	5	4	4	4	4	21
28	5	5	4	4	4	22
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	3	19

Loyalitas Karyawan (X2)

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	JLH
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	5	4	23
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	5	4	23
5	4	4	4	4	5	21
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	4	3	4	17
10	4	4	5	4	5	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	3	19
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	4	5	5	24
15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	4	5	4	23
17	4	4	5	4	5	22
18	5	5	4	5	3	22
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	4	5	5	23
21	5	5	4	5	4	23
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	5	4	23
29	4	4	5	4	5	22
30	4	4	4	4	5	21

Kinerja Karyawan (Y)

No	KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	JLH
1	5	4	5	5	4	23
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	4	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	4	5	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	5	22
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	4	4	21
13	4	5	5	5	5	24
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	5	4	23
16	4	5	4	4	5	22
17	3	4	5	5	5	22
18	4	5	5	5	5	24
19	5	4	5	5	4	23
20	4	5	4	4	4	21
21	3	4	5	5	5	22
22	5	5	5	5	5	25
23	3	4	4	4	4	19
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	4	4	21
26	5	4	4	4	4	21
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25
30	3	4	4	4	4	19

HASIL UJI RELIABILITAS

KEPUASAN KERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

LOYALITAS KARYAWAN (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

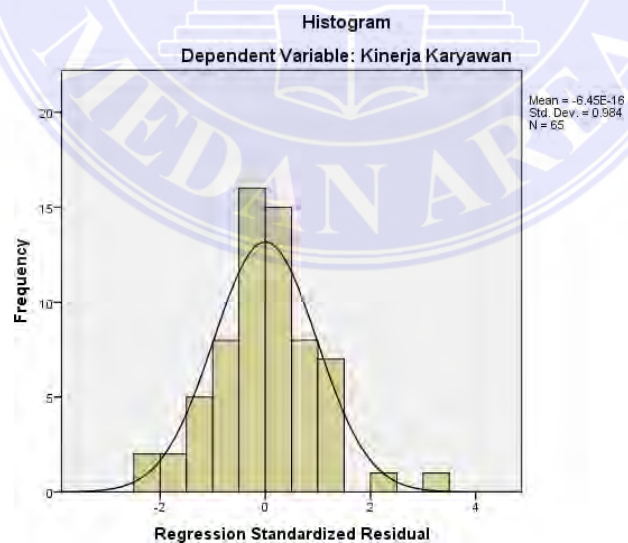
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

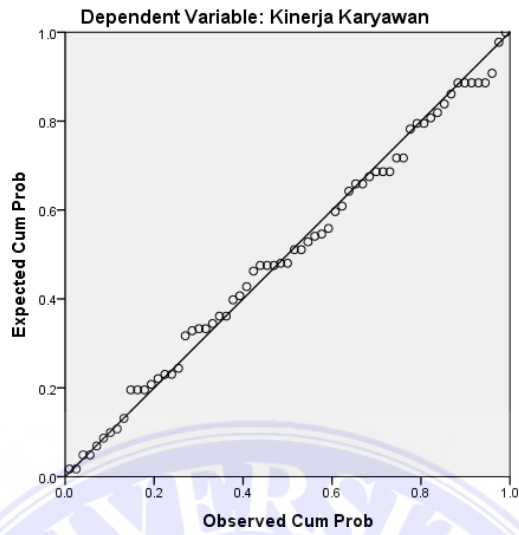
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

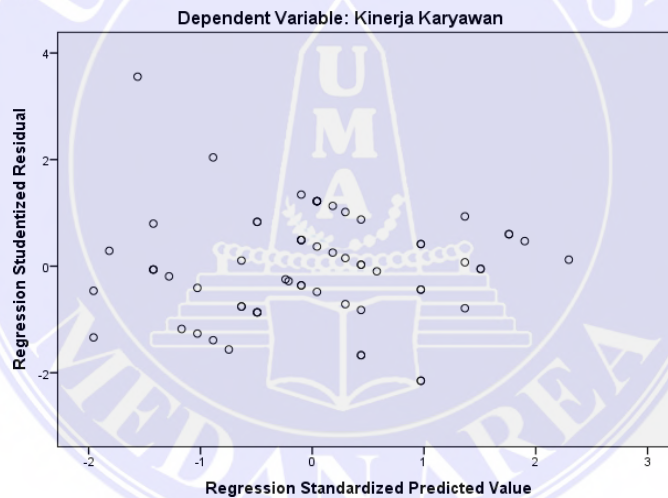
HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.180	3.185		.371	.712		
Kepuasan Kerja	.402	.132	.314	3.051	.003	.865	1.156
Loyalitas Karyawan	.545	.119	.473	4.593	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.413	1.18931	2.372

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.519	2	33.260	23.514	.000 ^b
Residual	87.696	62	1.414		
Total	154.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.5283	24.8629	22.5231	1.01949	65
Residual	-2.51363	4.06983	.00000	1.17058	65
Std. Predicted Value	-1.957	2.295	.000	1.000	65
Std. Residual	-2.114	3.422	.000	.984	65

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Frequencies

Statistics

		Kepuasan Kerja1	Kepuasan Kerja2	Kepuasan Kerja3	Kepuasan Kerja4	Kepuasan Kerja5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0

Kepuasan Kerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	29	44.6	44.6	47.7
	5.00	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	47.7	47.7	47.7
	5.00	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	44.6	44.6	44.6
	5.00	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	32	49.2	49.2	50.8
	5.00	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.2	6.2	6.2
	4.00	29	44.6	44.6	50.8
	5.00	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Statistics

		Loyalitas Karyawan1	Loyalitas Karyawan2	Loyalitas Karyawan3	Loyalitas Karyawan4	Loyalitas Karyawan5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0

Loyalitas Karyawan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	47.7	47.7	47.7
	5.00	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	29	44.6	44.6	46.2
	5.00	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	50.8	50.8	50.8
	5.00	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	31	47.7	47.7	50.8
	5.00	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	43.1	43.1	43.1
	5.00	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Statistics

		Kinerja Karyawan1	Kinerja Karyawan2	Kinerja Karyawan3	Kinerja Karyawan4	Kinerja Karyawan5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0

Kinerja Karyawan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	46.2	46.2	46.2
	5.00	35	53.8	53.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	47.7	47.7	47.7
	5.00	34	52.3	52.3	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	33	50.8	50.8	52.3
	5.00	31	47.7	47.7	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	47.7	47.7	47.7
	5.00	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	30	46.2	46.2	49.2
	5.00	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	