



**PENGARUH KEMAMPUAN, TANGGUNG JAWAB DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA  
DI TOKO NEW DELI BAKERY**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD HAFIZ**  
1515310384

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian mengetahui pengaruh kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko New Deli Bakery, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 66 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

**Kata Kunci : Kemampuan, Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Loyalitas Kerja**

## **ABSTRACT**

---

*Analysis of the study to know the effect of ability, responsibility, compensation partially and simultaneously has a positive and significant effect on work loyalty in the Toko New Deli Bakery. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classic assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of Toko New Deli Bakery, and sampling is based on saturated samples of 66 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the ability, responsibility, compensation partially and simultaneously had a positive and significant effect on work loyalty in the Toko New Deli Bakery.*

**Keywords : Ability, Responsibility, Compensation and Work Loyalty**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II       TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	8
1. Kemampuan .....	8
2. Tanggung Jawab .....	12
3. Kompensasi .....	14
4. Loyalitas Kerja.....	18
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III      METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	36
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	55
6. Pengujian Asumsi Klasik .....	57
7. Regresi Linier Berganda .....	62
8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	63
B. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Loyalitas Kerja .....	65
2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Loyalitas Kerja .....	66
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja.....	66
4. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja.....	67
<b>BAB V            KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	27
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden.....	28
Tabel 3.4 Jumlah Sampel .....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	40
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	40
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	41
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	41
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	42
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	42
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	43
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	44
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	44
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	45
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	45
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	46
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....	46
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....	47
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....	48
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....	48
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....	49
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....	49
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1 .....	50
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2 .....	51
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3 .....	51

Tabel 4.26	Pernyataan Y.4 .....	52
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5 .....	52
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6 .....	53
Tabel 4.29	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Kemampuan).....	54
Tabel 4.30	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Tanggung Jawab).....	54
Tabel 4.31	Uji Validitas X <sub>3</sub> (Kompensasi) .....	55
Tabel 4.32	Uji Validitas Y (Loyalitas Kerja).....	55
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Kemampuan).....	56
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Tanggung Jawab) .....	56
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Kompensasi).....	57
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Kerja).....	57
Tabel 4.37	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	58
Tabel 4.38	Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.39	Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4.40	Uji Simultan .....	63
Tabel 4.41	Uji Parsial.....	64
Tabel 4.42	Uji Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Toko New Deli Bakery .....	36
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	58
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	58
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	61



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Suheriyanto dan Ibunda Hadi Sunisah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Sitara Amin (Mami), Mahmud (Abah), Muhammad Arief (Abang), Suraiya Yoana (Kakak), Dr. Bilkes Harris, Sp.KK (tante), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Dinda Paramita dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Teuku Yuan, Annisa Salim/Kica, Nazri Sarah/Ayak, Duklu Coffee, Kunci Stang Community, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2019

Penulis

Muhammad Hafiz

1515310384

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif.

Siagian (2013:57) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawannya merupakan hal yang penting untuk suatu perusahaan. Toko New Deli Bakery memiliki karyawan yang belum tentu dapat loyal kepada perusahaan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu

melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memperhatikan kemampuan karyawan, tanggung jawab dan kompensasi.

Menurut pendapat Handoko (2013:77), “tingkat loyalitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada loyalitas kerja karyawan.

Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka loyalitas kerja karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013:87), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan”.

Terdapat masalah kemampuan karyawan pada Toko New Deli Bakery yaitu karyawan kurang memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Masalah tanggung jawab karyawan pada Toko New Deli Bakery yaitu pemberian tugas dari atasan belum berjalan dengan baik dan pemberian wewenang kepada bawahan telah belum berjalan dengan baik. Masalah kompensasi pada Toko New Deli Bakery yaitu perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja, perusahaan belum memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan dan bayaran lembur belum sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan. Masalah loyalitas pada Toko New Deli Bakery yaitu karyawan belum mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja di Toko New Deli Bakery”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan serta karyawan belum memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.
- b. Pemberian tugas dari atasan belum berjalan dengan baik serta pemberian wewenang kepada bawahan telah belum berjalan dengan baik.

- c. Perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja, perusahaan belum memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan serta bayaran lembur belum sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.
- d. Karyawan belum mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kemampuan, tanggung jawab dan kompensasi terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery?
2. Apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery?
4. Apakah kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.
- b. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.
- d. Untuk mengetahui apakah kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi kemampuan, tanggung jawab, kompensasi dalam melancarkan aktivitas perusahaan dan meningkatkan loyalitas kerja.
- b. Bagi peneliti, merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti terima selama kuliah, kemudian

memperluas wawasan peneliti tentang kemampuan, tanggung jawab, kompensasi terhadap loyalitas kerja.

- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang sewaktu-waktu dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Safitri (2015), yang berjudul: “pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kemampuan, tanggung jawab dan kompensasi terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan, tanggung jawab, kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 27 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 66 karyawan/responden.



4. **Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di Toko New Deli Bakery.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kemampuan**

###### **a. Pengertian Kemampuan**

Menurut Sunyoto (2013:84), “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan”.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga

kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Menurut pendapat Handoko (2013:77), “Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### **b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan

karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86) “untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi” :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor”:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

**c. Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut” :

### 1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Gibson (2014:103), “Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula”.

## **2. Tanggung Jawab**

### **a. Pengertian Tanggung Jawab**

Menurut Mathis (2012), tanggung jawab adalah salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan.

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

Mathis (2012), menyatakan bahwa banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif.

#### **b. Macam-Macam Tanggung Jawab**

Setiap hal yang dilakukan dalam kehidupan pasti harus dipertanggung jawabkan, tanggung jawab tidak hanya pada diri sendiri. Tanggung jawab dibagi menjadi 3 bagian menurut Mathis (2012) mengemukakan bahwa Macam-macam tanggung jawab adalah sebagai berikut ini:

- 1) Tanggung jawab personal Tanggung jawab personal merupakan seseorang tersebut memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu. Untuk itulah dia harus bertanggung jawab. Jika seseorang memilih untuk menjadi orang berkuasa maka ia memiliki tanggung jawab untuk berada diposisi tersebut.
- 2) Tanggung jawab moral Merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Jika baik maka akan mendapat penghargaan jika tidak maka akan ada hukuman.
- 3) Tanggung jawab sosial Manusia adalah makhluk sosial yang hidup berdampingan dengan orang lain, keadaan manusia atau seseorang mesti bertanggung jawab kepada masyarakat di sekelilingnya.

tanggung jawab sosial itu bukan hanya memberi atau membuat kerugian di lingkungan sosial namun juga tanggung jawab sosial merupakan sifat-sifat kita yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

Dapat disimpulkan dalam bertanggung jawab tidak hanya dengan diri siswa sendiri, namun tanggung jawab juga dilakukan siswa terhadap kelompok, dan mempertanggung jawabkan setiap tindakan atau sikap siswa terhadap lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat, karena tanggung jawab ini sifatnya luas tidak hanya di lingkungan sekolah namun juga di lingkungan tempat tinggal siswa diharuskan untuk bertanggung jawab dengan segala hal yang dipilih, dilakukan atau perilakunya.

### **c. Indikator Tanggung Jawab**

Menurut Mathis (2012) indikator tanggung jawab adalah:

- 1) Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja
- 2) Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan
- 3) Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

## **3. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Rivai (2014:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”. Menurut Mangkunegara (2013:87),



kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Mathis (2012:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

#### **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2013:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
  - a) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.
  - b) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Terdiri dari tunjangan air, tunjangan listrik

dan tunjangan bahan bakar serta tunjangan beras pekerja yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
  - d) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memegang jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
  - e) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
  - f) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
  - b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
  - c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2014:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

a) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

b) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

c) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.

b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.

c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

#### **4. Loyalitas Kerja**

##### **a. Pengertian Loyalitas Kerja**

Rivai (2014) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. 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.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan

menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

#### **b. Aspek-Aspek Loyalitas**

Aspek-Aspek loyalitas menurut Siagian (2013) adalah sebagai berikut :

##### 1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

##### 2) Bertanggungjawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri orang yang bertanggung jawab yaitu :

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain

### 3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

### 4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

### **c. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja**

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Mondy (2016) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Robbins (2014) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1) **Karaktersitik pribadi**

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2) **Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan**

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman serta merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

3) **Kemampuan**

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

4) **Tanggung Jawab**

Salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

5) **Kompensasi**

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

**d. Indikator loyalitas kerja**

Menurut Rivai (2014), indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1) **Kemauan untuk bekerja sama**

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

## 2) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 3) Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

**B. Penelitian Sebelumnya****Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama	Judul	Variabel X	Hasil Penelitian
1	Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.	Kompensasi (X) Loyalitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
2.	Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis).	Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Loyalitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
3.	Stephani (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.	Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) Loyalitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019



### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Loyalitas Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:85), “tingkat loyalitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada loyalitas kerja karyawan”.

#### **2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Loyalitas Kerja**

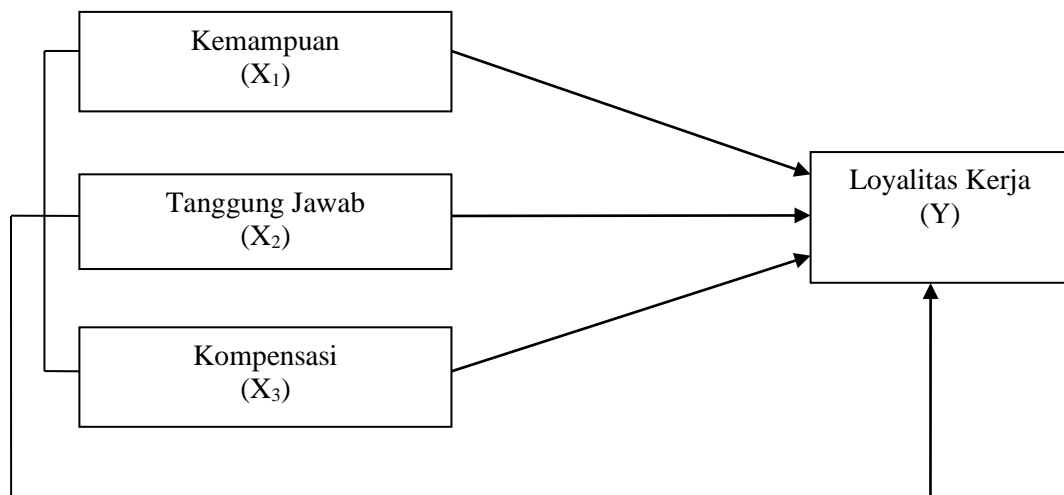
Menurut Mathis (2012), “bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka loyalitas kerja karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada loyalitas kerja”.

#### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:88), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang

diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas kerja”.

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.
2. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

4. Kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Toko New Deli Bakery, Jl. Teuku Cik Ditiro No.9 Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan November 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Agustus,2019			September,2019			Oktober,2019			November,2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kemampuan ( $X_1$ ), variabel bebas kedua tanggung jawab ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga kompensasi ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Angket
Kemampuan ( $X_1$ )	Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.  (Sunyoto, 2013:84).	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja  (Sunyoto, 2013:88)	Likert
Tanggung Jawab ( $X_2$ )	Salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.  (Mathis, 2012).	1. Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja. 2. Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. 3. Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.  (Mathis, 2012)	Likert
Kompensasi ( $X_3$ )	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.  (Mangkunegara, 2013:87)	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur  (Mangkunegara, 2013:89)	Likert
Loyalitas Kerja ( $Y$ )	Merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap	1. Kemauan untuk bekerja sama 2. Rasa memiliki 3. Suka terhadap	Likert

	pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. (Rivai, 2014)	pekerjaan (Rivai, 2014)	
--	---	----------------------------	--

Sumber: Penulis (2019)

Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala *Likert*. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Penting	5
2	Penting	4
3	Netral	3
4	Tidak Penting	2
5	Sangat Tidak Penting	1

Sumber : Situmorang (2014:6)

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Toko New Deli Bakery yaitu sebanyak 66 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 66 karyawan.

**Tabel 3.4 Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Pengolahan	20 Orang
2	Bagian Pembakaran	12 Orang
3	Bagian Produksi	10 Orang
4	Bagian Umum	12 Orang
5	Bagian Gudang	4 Orang
6	Bagian Keuangan	4 Orang
7	Bagian Delivery	4 Orang
<b>Total</b>		<b>66 Orang</b>

*Sumber: Toko New Deli Bakery (2019)*

### 3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Toko New Deli Bakery secara langsung, yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini juga yaitu karyawan Toko New Deli Bakery.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

#### 1. Studi Wawancara

Menurut Sugiyono (2015), “Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti”.

#### 2. Angket

Menurut Sugiyono (2015), “Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan”.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015),, “Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### **b. Uji Realibilitas (kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2015), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Sugiyono (2015), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian”. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2015), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Untuk melihat data normal dapat dilihat dari uji:



### 1) Uji Kurva

Menurut Sugiyono (2015), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

### 2) Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015), “Uji multikolinieritas artinya varibel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur

variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015), “Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas; dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015), “Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kemampuan, tanggung jawab, kompensasi terhadap loyalitas kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut”:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Kemampuan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Tanggung Jawab (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Kompensasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2015), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

##### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2015), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”.

Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05).

## 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sugiyono (2015), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R<sup>2</sup>) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Toko New Deli Bakery**

Aroma Bakery dan Cake Medan adalah suatu usaha yang bergerak dalam bidang usaha dagang kuliner Toko New Deli Bakery memproduksi berbagai jenis-jenis roti. Toko New Deli Bakery memiliki toko-toko sendiri yang menjual hasil produksi perusahaan. Namun, Toko New Deli Bakery juga memproduksi roti-roti yang dipesan oleh toko roti sebagai penjual roti eceran yang ada di seluruh kota Medan. Toko New Deli Bakery melayani konsumen yang membutuhkan kue baik untuk pesta pernikahan, pesta ulang tahun atau sebagai oleh-oleh dari kota Medan.

###### **b. Visi dan Misi Toko New Deli Bakery**

###### **1) Visi**

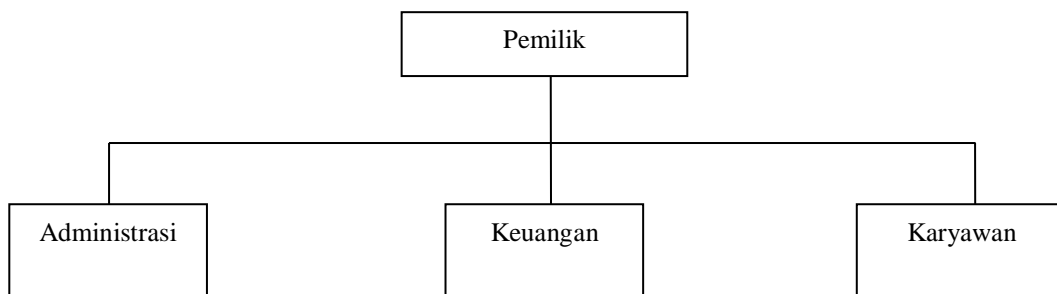
Menyediakan produk roti yang yang berkualitas tinggi namun dengan harga yang terjangkau yang bersaing Serta memberikan pelayanan terhadap konsumen yang memuaskan

###### **2) Misi**

Menjadikan Toko New Deli Bakery menjadi toko roti pilihan utama para masyarakat sebagai toko roti yang menyediakan produk roti disukai oleh masyarakat nasional hingga mancanegara

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Dengan adanya struktur organisasi yang telah dibuat perusahaan, maka akan membantu memberikan pengertian yang jelas kepada setiap karyawan tentang sumber perintah kerja, wewenang dan kepada siapa karyawan tersebut bertanggung jawab dan masing-masing unit kerja saling berhubungan satu sama lain sehingga akan terwujud koordinasi yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lebih jelasnya dapat dilihat pada dibawah ini. Struktur organisasi pada Toko New Deli Bakery adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Toko New Deli Bakery**

*Sumber : Toko New Deli Bakery (2019)*

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Toko New Deli Bakery, yaitu:

### a. Pemilik

- 1) Sebagai pengambil keputusan
- 2) Sebagai koordinator semua kegiatan yang telah dilaksanakan
- 3) Mengevaluasi semua kegiatan yang telah dilaksanakan
- 4) Menerapkan dan mengesahkan kebijakan yang menyangkut eksistensi Toko New Deli Bakery
- 5) Melaksanakan pemeriksaan yang meliputi seluruh aspek kegiatan manajemen keuangan dan operasional agar pengelolaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

**b. Administrasi**

- 1) Mengkoordinir, menganalisa serta mengelola seluruh data laporan keuangan Toko New Deli Bakery
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan data keuangan Toko New Deli Bakery

**c. Keuangan**

- 1) Menjaga kestabilan keuangan perusahaan Toko New Deli Bakery
- 2) Mengatur keuangan perusahaan Toko New Deli Bakery

**d. Karyawan**

- 1) Membersihkan area penjualan
- 2) Merapihkan, menyusun, dan memajang barang
- 3) Memeriksa kebersihan Fixture dan area penjualan lainnya
- 4) Memeriksa kelengkapan label harga
- 5) Memeriksa persediaan barang / stock barang
- 6) Memperhatikan pengumuman dan acara promosi
- 7) Mengikuti meeting atau pengarahan
- 8) Mengenakan semua perlengkapan kerja
- 9) Menyambut pelanggan dengan senyuman dan sapaan yang ramah
- 10) Menjaga dan merapihkan barang yang di jual
- 11) Mengisi kembali barang yang telah di jual
- 12) Mengambil alih tugas teman yang sedang cuti / off / saki
- 13) Mengucapkan terima kasih kepada pelanggan
- 14) Menjaga keamanan barang yang di jual
- 15) Menjaga kebersihan area penjualan

16) Mengucapkan sapaan selamat malam dan terima kasih, Silahkan datang kembali kepada pelanggan.

17) Menutup barang barang jualan dengan kain penutup

18) Memastikan area penjualan tetap bersih

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	60.6	60.6	60.6
Perempuan	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Toko New Deli Bakery yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	32	48.5	48.5	48.5
31 - 40 Tahun	18	27.3	27.3	75.8
41 - 55 Tahun	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)



Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Toko New Deli Bakery yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 48.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	66	100.0	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Toko New Deli Bakery yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 100.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	56.1	56.1	56.1
6 - 10 Tahun	29	43.9	43.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Toko New Deli Bakery yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 56.1% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 66 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X<sub>1</sub> (Kemampuan Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Saya memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.**

**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.7	22.7	22.7
Ragu-ragu	16	24.2	24.2	47.0
Setuju	19	28.8	28.8	75.8
Sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (24.2%), setuju sebanyak 19 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (24.2%) dan sebanyak 15 orang (22.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.6**

**Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.**

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	19.7	19.7	19.7
Ragu-ragu	23	34.8	34.8	54.5
Setuju	24	36.4	36.4	90.9
Sangat Setuju	6	9.1	9.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.1%), setuju sebanyak 24 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (34.8%) dan sebanyak 13 orang (19.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

**Tabel 4.7**  
**Pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.**  
**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Ragu-ragu	22	33.3	33.3	50.0
Setuju	27	40.9	40.9	90.9
Sangat Setuju	6	9.1	9.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.1%), setuju sebanyak 27 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.8**  
**Pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Ragu-ragu	23	34.8	34.8	51.5
Setuju	19	28.8	28.8	80.3
Sangat Setuju	13	19.7	19.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (19.7%), setuju sebanyak 19 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (34.8%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (34.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.

**Tabel 4.9**  
**Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.**  
**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	21.2	21.2	21.2
	Ragu-ragu	24	36.4	36.4	57.6
	Setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.4%) dan sebanyak 14 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.

**Tabel 4.10**  
**Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.**  
**Pernyataan X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	21.2	21.2	21.2
	Ragu-ragu	24	36.4	36.4	57.6
	Setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.4%) dan sebanyak 14 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Tanggung Jawab)**

**Tabel 4.11**  
**Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja.**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	24.2	24.2	24.2
Ragu-ragu	31	47.0	47.0	71.2
Setuju	17	25.8	25.8	97.0
Sangat Setuju	2	3.0	3.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.0%), setuju sebanyak 17 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.0%) dan sebanyak 16 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja.

**Tabel 4.12**  
**Beban kerja yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan.**

**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Ragu-ragu	21	31.8	31.8	48.5
Setuju	28	42.4	42.4	90.9
Sangat Setuju	6	9.1	9.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.1%), setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (31.8%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa beban kerja yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan.

**Tabel 4.13**  
**Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.**

**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.2	15.2	15.2
Ragu-ragu	27	40.9	40.9	56.1
Setuju	28	42.4	42.4	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (40.9%) dan sebanyak 10 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.

**Tabel 4.14**  
**Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.7	22.7	22.7
Ragu-ragu	24	36.4	36.4	59.1
Setuju	19	28.8	28.8	87.9
Sangat Setuju	8	12.1	12.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.1%), setuju sebanyak 19 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.4%) dan sebanyak 15 orang (22.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.15**  
**Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.**

**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.7	22.7	22.7
Ragu-ragu	24	36.4	36.4	59.1
Setuju	26	39.4	39.4	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 26 orang (39.4%), ragu-ragu

sebanyak 24 orang (36.4%) dan sebanyak 15 orang (22.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

**Tabel 4.16**  
**Pemberian wewenang kepada bawahan telah berjalan dengan baik.**  
**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Ragu-ragu	22	33.3	33.3	50.0
Setuju	28	42.4	42.4	92.4
Sangat Setuju	5	7.6	7.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.6%), setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian wewenang kepada bawahan telah berjalan dengan baik.

### c. Variabel X<sub>3</sub> (Kompensasi)

**Tabel 4.17**  
**Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.**  
**Pernyataan X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.6	7.6	7.6
Tidak Setuju	20	30.3	30.3	37.9
Ragu-ragu	4	6.1	6.1	43.9
Setuju	22	33.3	33.3	77.3
Sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*



Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (22.7%), setuju sebanyak 22 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.3%) dan sebanyak 5 orang (7.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

**Tabel 4.18**  
**Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.**  
**Pernyataan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Ragu-ragu	13	19.7	19.7	22.7
Setuju	30	45.5	45.5	68.2
Sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (31.8%), setuju sebanyak 30 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (19.7%) dan sebanyak 2 orang (3.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

**Tabel 4.19**  
**Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.**  
**Pernyataan X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.6	13.6	13.6
	Ragu-ragu	8	12.1	12.1	25.8
	Setuju	26	39.4	39.4	65.2
	Sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (34.8%), setuju sebanyak 26 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.1%) dan sebanyak 9 orang (13.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada saudara sesuai dengan jabatan.**  
**Pernyataan X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	8	12.1	12.1	15.2
	Ragu-ragu	8	12.1	12.1	27.3
	Setuju	24	36.4	36.4	63.6
	Sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (36.4%), setuju sebanyak 24 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.1%), tidak setuju sebanyak 8 orang (12.1%) dan sebanyak 2 orang (3.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada saudara sesuai dengan jabatan.

**Tabel 4.21**  
**Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang**  
**karyawan laksanakan.**  
**Pernyataan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Ragu-ragu	13	19.7	19.7	21.2
Setuju	19	28.8	28.8	50.0
Sangat Setuju	33	50.0	50.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (50.0%), setuju sebanyak 19 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (19.7%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.

**Tabel 4.22**  
**Bayaran lembur selalu meningkat setiap tahunnya.**  
**Pernyataan X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
Tidak Setuju	4	6.1	6.1	12.1
Ragu-ragu	16	24.2	24.2	36.4
Setuju	24	36.4	36.4	72.7
Sangat Setuju	18	27.3	27.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (27.3%), setuju sebanyak 24 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (24.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.1%) dan sebanyak 4 orang (6.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bayaran lembur selalu meningkat setiap tahunnya.

#### d. Variabel Y (Loyalitas Kerja)

**Tabel 4.23**  
**Hubungan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	24.2	24.2	24.2
Ragu-ragu	31	47.0	47.0	71.2
Setuju	18	27.3	27.3	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 18 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.0%) dan sebanyak 16 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa hubungan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.

**Tabel 4.24**  
**Saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
	Ragu-ragu	21	31.8	31.8	48.5
	Setuju	29	43.9	43.9	92.4
	Sangat Setuju	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.6%), setuju sebanyak 29 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (31.8%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.

**Tabel 4.25**  
**Saya percaya pada organisasi, sehingga saya wajib setia.**  
**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Ragu-ragu	29	43.9	43.9	54.5
	Setuju	28	42.4	42.4	97.0
	Sangat Setuju	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.0%), setuju sebanyak 28 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (43.9%) dan sebanyak 7 orang (10.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa saya percaya pada organisasi, sehingga saya wajib setia.

**Tabel 4.26**  
**Dalam pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.6	7.6	7.6
Ragu-ragu	28	42.4	42.4	50.0
Setuju	31	47.0	47.0	97.0
Sangat Setuju	2	3.0	3.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.0%), setuju sebanyak 31 orang (47.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (42.4%) dan sebanyak 5 orang (7.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (47.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dalam pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

**Tabel 4.27**  
**Sebagai karyawan, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap organisasi.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.1	12.1	12.1
Ragu-ragu	26	39.4	39.4	51.5
Setuju	26	39.4	39.4	90.9
Sangat Setuju	6	9.1	9.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.1%), setuju sebanyak 26 orang (39.4%), ragu-ragu

sebanyak 26 orang (39.4%) dan sebanyak 8 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 26 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa sebagai karyawan, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap organisasi.

**Tabel 4.28**  
**Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.**  
**Pernyataan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Ragu-ragu	22	33.3	33.3	50.0
Setuju	32	48.5	48.5	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 32 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.29**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	16.7121	10.270	<b>.574</b>	.790
Pernyataan X1.2	16.9091	10.792	<b>.659</b>	.767
Pernyataan X1.3	16.8333	11.464	<b>.552</b>	.791
Pernyataan X1.4	16.7424	10.717	<b>.584</b>	.784
Pernyataan X1.5	17.0455	11.859	<b>.573</b>	.788
Pernyataan X1.6	17.0455	11.952	<b>.553</b>	.791

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Tanggung Jawab**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.6515	9.707	<b>.542</b>	.781
Pernyataan X2.2	16.2879	8.608	<b>.702</b>	.743
Pernyataan X2.3	16.4242	10.248	<b>.462</b>	.797
Pernyataan X2.4	16.4242	9.417	<b>.452</b>	.806
Pernyataan X2.5	16.5303	9.514	<b>.569</b>	.776
Pernyataan X2.6	16.3182	8.774	<b>.686</b>	.748

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation<sub>2</sub>* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel tanggung jawab dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.



**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	19.9242	12.194	<b>.374</b>	.751
Pernyataan X3.2	19.1970	14.284	<b>.412</b>	.726
Pernyataan X3.3	19.3030	12.214	<b>.590</b>	.677
Pernyataan X3.4	19.3485	11.646	<b>.592</b>	.673
Pernyataan X3.5	18.9848	13.215	<b>.581</b>	.689
Pernyataan X3.6	19.5303	12.776	<b>.426</b>	.723

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas (Y) Loyalitas Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	17.0606	7.442	<b>.590</b>	.745
Pernyataan Y.2	16.6970	7.045	<b>.589</b>	.745
Pernyataan Y.3	16.7424	7.948	<b>.497</b>	.767
Pernyataan Y.4	16.6667	8.103	<b>.490</b>	.769
Pernyataan Y.5	16.6667	7.056	<b>.624</b>	.736
Pernyataan Y.6	16.7727	7.901	<b>.454</b>	.778

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel loyalitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,815 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.34**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Tanggung Jawab**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,806 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel tanggung jawab adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,743 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

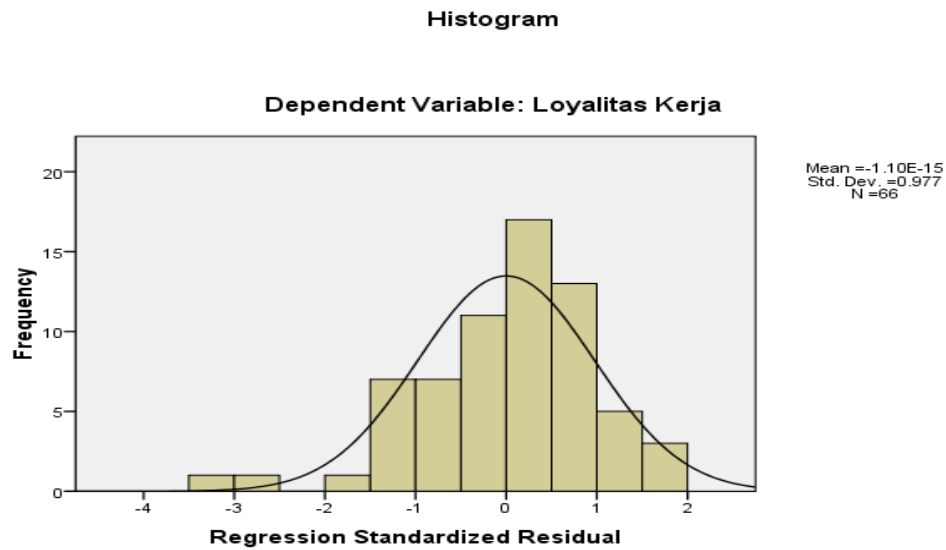
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,789 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel loyalitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

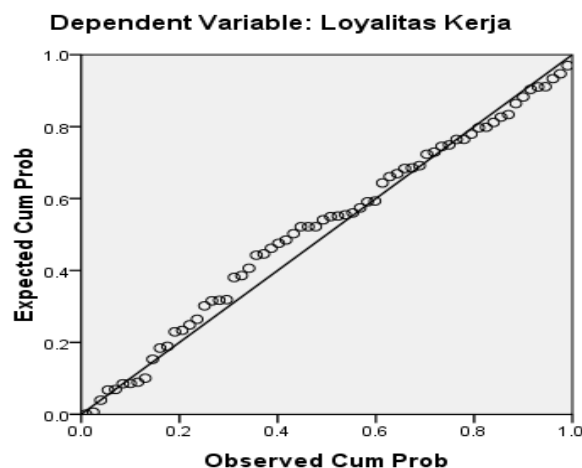


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62697447
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.041
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.623</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,623 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,623 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.38**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.394	1.315	3.342	.001		
	<b>Kemampuan</b>	.073	.072	3.020	.012	<b>.530</b>	<b>1.886</b>
	<b>Tanggung Jawab</b>	.743	.082	9.021	.000	<b>.485</b>	<b>2.063</b>
	<b>Kompensasi</b>	.110	.066	3.681	.008	<b>.568</b>	<b>1.760</b>

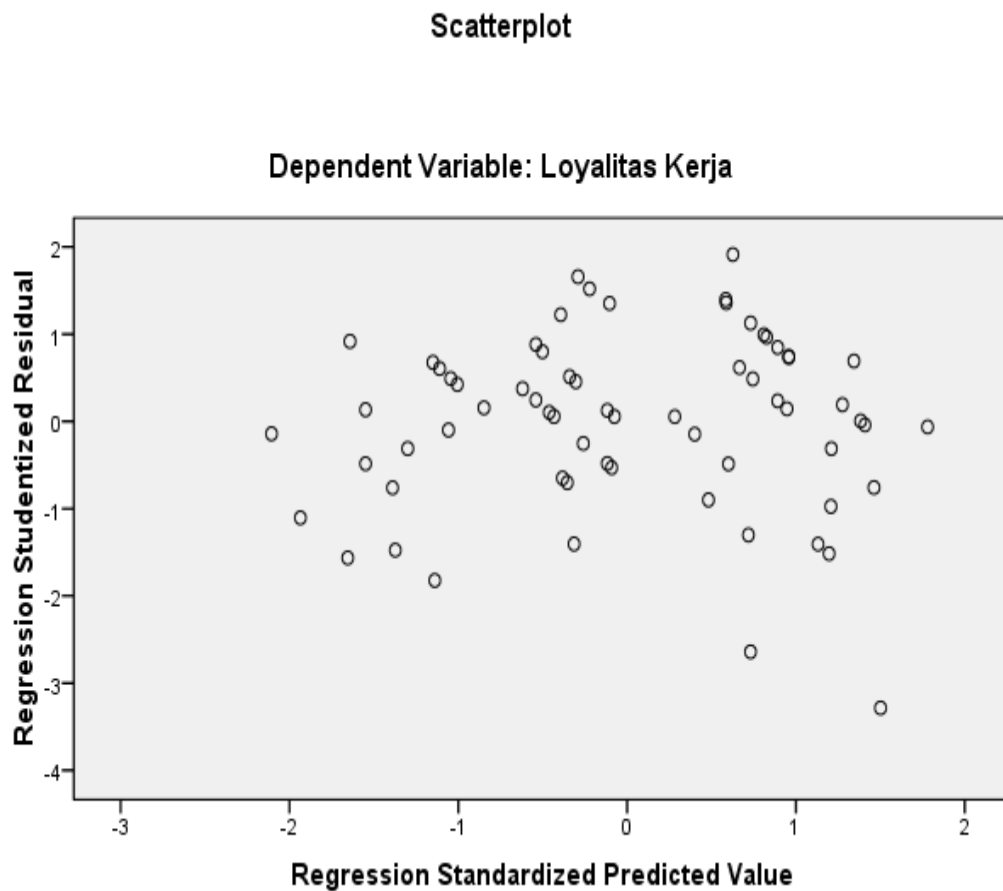
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan  $1,886 < 10$ , tanggung jawab  $2,063 < 10$  dan kompensasi  $1,760 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kemampuan  $0,530 > 0,10$ , tanggung jawab  $0,485 > 0,10$  dan kompensasi  $0,568 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.39**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>4.394</b>	1.315	3.342	.001	
	<b>Kemampuan</b>	<b>.073</b>	.072	3.020	.012	.530
	<b>Tanggung Jawab</b>	<b>.743</b>	.082	9.021	.000	.485
	<b>Kompensasi</b>	<b>.110</b>	.066	3.681	.008	.568

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 4,394 + 0,073 X_1 + 0,743 X_2 + 0,110 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai loyalitas kerja (Y) adalah sebesar 4,394.
- Jika terjadi peningkatan kemampuan 1, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,073.
- Jika terjadi peningkatan tanggung jawab sebesar 1, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,743.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,110.



## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.40**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.972	3	169.657	<b>61.135</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	172.058	62	2.775		
	Total	681.030	65			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemampuan , Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 61,135 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, tanggung jawab dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.41**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.394	1.315	3.342	.001		
	<b>Kemampuan</b>	.073	.072	<b>3.020</b>	<b>.012</b>	.530	1.886
	<b>Tanggung Jawab</b>	.743	.082	<b>9.021</b>	<b>.000</b>	.485	2.063
	<b>Kompensasi</b>	.110	.066	<b>3.681</b>	<b>.008</b>	.568	1.760

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

- 2) Pengaruh tanggung jawab terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,021 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

- 3) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.42**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.735	1.66587

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kemampuan , Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,735 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,5% loyalitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, tanggung jawab dan kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 73,5\% = 26,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Menurut Sunyoto (2013:85), "tingkat loyalitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan,

pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pula”. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada loyalitas kerja karyawan”.

## **2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,021 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Menurut Mathis (2012), “bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka loyalitas kerja karyawan akan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada loyalitas kerja”.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Menurut Mangkunegara (2013:88), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan

perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas kerja”.

#### **4. Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 61,135 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, tanggung jawab dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Menurut Sunyoto (2013:85), ”tingkat loyalitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pula”. Menurut Mathis (2012), “bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka loyalitas kerja karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:88), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada loyalitas kerja”.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,012 < 0,05$ .
2. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana  $t_{hitung} 9,021 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana  $t_{hitung} 3,681 > t_{tabel} 1,998$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ .
4. Kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana  $F_{hitung} 61,135 > F_{tabel} 2,75$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Penciptaan kemampuan kerja yang positif serta peningkatan kemampuan karyawan dan komitmen karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja

pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu kemampuan karyawan dalam manajemen harus ditingkatkan untuk mendukung hal tersebut. Karyawan juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif dengan memberikan pelatihan..

2. Perlu diberikan pemahaman tentang peran dan fungsi organisasi. Lebih lanjut perlu dilakukan bimbingan khususnya terhadap beberapa karyawan yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan juga harus memiliki tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Perusahaan harus gaji yang sesuai dengan kinerja agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai.
4. Loyalitas karyawan diperlukan untuk bisa menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk lebih meningkatkan loyalitas maka pemberian kompensasi harus lebih efektif. Misalnya dengan cara pemberian bonus pada karyawan yang bekerja dengan baik. Karyawan juga harus mempunyai hubungan antar sesama karyawan dalam membantu karyawan lain dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C., Saregar, A., Hasanah, U., & Widayanti, W. (2018). *The effectiveness of islamic religious education in the universities: The effects on the students' characters in the era of industry 4.0*. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 77-87.
- Arnita, V. (2018). *Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). *Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Fariied, A. I. (2018). *Keterhubungan pola pengambilan keputusan efektif, struktur dan budaya organisasi di universitas pembangunan panca budi medan*. *JUMANT*, 8(2), 1-12.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua* , BPF: Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- Mondy, W R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Erlangga.
- Novalina, A. (2018). *Analisis prediksi pelemahan ekonomi indonesia rezim depresiasi kurs*. *JEpa*, 1(1), 1-11.
- Nasution, D. P. *Whether the quality of population growth through the health economy can be applied*.
- Nasution, D. A. D. (2018). *Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah*. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Purba, Berto Kristanto. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*.
- Putrawangsa, S., & Hasanah, U. (2018). *Integrasi teknologi digital dalam pembelajaran di era industri 4.0*. *Jurnal Tatsqif*, 16(1), 42-54.



- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S P dan Timothy, A, J. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta : Salemba Empat.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman sentra jurnal online. JEpa, 3(1), 1-10.
- Safitri, Rahmadana. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen, Bumi aksara*, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Stephani, Lea Ayu. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance*. Int. J. Civ. Eng. Technology, 9(10), 50-60.
- Sembiring, R. (2018). *Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan*. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1836-1843.
- Saraswati, D. (2018). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 54-68.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sanusi, A. (2018). *Pengaruh return on equity, net profit margin dan debt to equity ratio terhadap hutang pada perusahaan pt. asam jawa Medan*. JUMANT, 6(1), 11-19.
- Yunus, R. N. (2018). *Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi jurusan akuntansi*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 13-20.