

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL I
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

JESICA RADANA SILALAH

NPM : 158320101



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITA MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/21/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan
Nama : JESICA RADANA SILALAH
NPM : 15.832.0101
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si

Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si

Pembimbing II


Dr. Hisan Effendi, SE, M.Si

Dekan


Teddi Prihadi, SE, MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 24 September 2019



Jessica Radana Silalahi

JESICA RADANA SILALAH

158320101

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : JESICA RADANA SILALAH
Npm : 158320101
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi penembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non- exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 24 September 2019
Yang menyatakan



JESICA RADANA SILALAH
158320101

Abstrak

Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan”. Jenis penelitian ini adalah berjenis asosiatif dengan bentuk hubungan kasual. Hubungan kasual adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perumnas Regional I Medan sebanyak 46 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel keterampilan sebesar 5.555 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.678 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel loyalitas sebesar 3.703 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.678 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel loyalitas secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 81.041 > 3.20 dengan sig 0.000 < 0.05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti keterampilan dan loyalitas secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,790. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 79,0%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 79,0% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh keterampilan dan loyalitas. Sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Keterampilan, Loyalitas, Kinerja

Abstract

The Influence of Employee Skills and Loyalty on Employee Performance at the Perum Perumnas Regional I Medan

This study aims to find out "The Effect of Employee Skills and Loyalty on Employee Performance at the Regional I Housing Corporation of Medan". This type of research is an associative type with the form of casual relationships. Casual relationships are measuring the strength of the relationship between two or more variables and showing the direction of the relationship between two independent variables and the dependent variable. The population in this study were employees of Perum Perumnas Medan I Medan as many as 46 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 46 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the skill variable of 5.555 is greater than t table of 1,678 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the skill variable has a positive and significant effect on the performance variable. The loyalty variable of 3.703 is greater than t table of 1.678 with probability t that is sig 0.001 smaller than the significance limit of 0.05, then the loyalty variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value is $81.041 > 3.20$ with sig $0.000 < 0.05$, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the skills and loyalty simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.790. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 79.0%. This figure shows that 79.0% of performance (dependent variable) can be explained by skill and loyalty. The remaining 21.0% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Skills, Loyalty, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan KaruniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi akuntansi.

Menyelesaikan skripsi ini, peneliti menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr. Dadan Ramdan.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Teddi Pribadi, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Adelina Lubis, SE, M.Si sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
5. Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
6. Wan Rizka Amelia, SE, M.si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai Perum Perumnas yang telah memberikan kesempatan Riset di Perum Perumnas Regional I Medan.

8. Teristimewa segenap keluarga tercinta Ayahanda Alm.P. Silalahi, Ibunda Lely Pera Agustina Sinaga juga pada keempat Adik tersayang Dani Silalahi, Dodi Santoso Silalahi, Febiola Astiananta Silalahi, dan Gladys Silalahi yang telah memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Pihak-pihak terkait lainnya yang banyak membantu baik dalam penyelesaian Skripsi ini, khususnya Sahabat-Sahabat saya Claudia Agahta Graline Hutapea, Ria Aristy Sianturi, Saurma sitanggung, Erni Butarbutar, Diana Maria Malau, Christin Simangunsong, Selly Andreani, Horas Ringkot Sihombing, Novida Ayuhari Tambunan, Sheren Afika M Pakpahan, Yeni Yulinar Sianturi, Emarco Sani Simarmata, serta teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015 grup A pagi dan seluruh teman seperjuangan di Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, September 2019

Peneliti

Jesica Radana Silalahi

158320101

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	
viii	
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Keterampilan	5
2.1.1 Pengertian Keterampilan.....	5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterampilan.....	5
2.1.3 Indikator Keterampilan	7
2.2 Loyalitas Karyawan.....	7
2.2.1. Pengertian Loyalitas Karyawan	7
2.2.2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan.....	8
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	10
2.2.4. Indikator Loyalitas Karyawan.....	10
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	13
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Hubungan antara Kinerja,Keterampilan,dan Loyalitas	16
2.5 Penelitian Terdahulu	16
2.6 Kerangka Konseptual	18
2.7 Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.1.1. Jenis Penelitian.....	22
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	22

3.1.3. Waktu Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1. Populasi	23
3.2.2. Sampel	23
3.3 Defenisi Operasional	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1. Jenis Data	25
3.4.2. Sumber data	25
3.5 Teknik Pengumpulan data	26
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	27
3.8 Uji Asumsi Klasik	28
3.9 Uji Hipotesis	29
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.2. Struktur Organisasi	35
4.1.3. Tugas dan Wewenang	35
4.1.4. Penyajian Data Responden	38
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	39
4.2. Pembahasan	43
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	43
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	45
4.2.3. Uji Statistik	49
4.2.4. Uji Hipotesis	50
4.2.5. Koefisien Determinasi	53
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	58

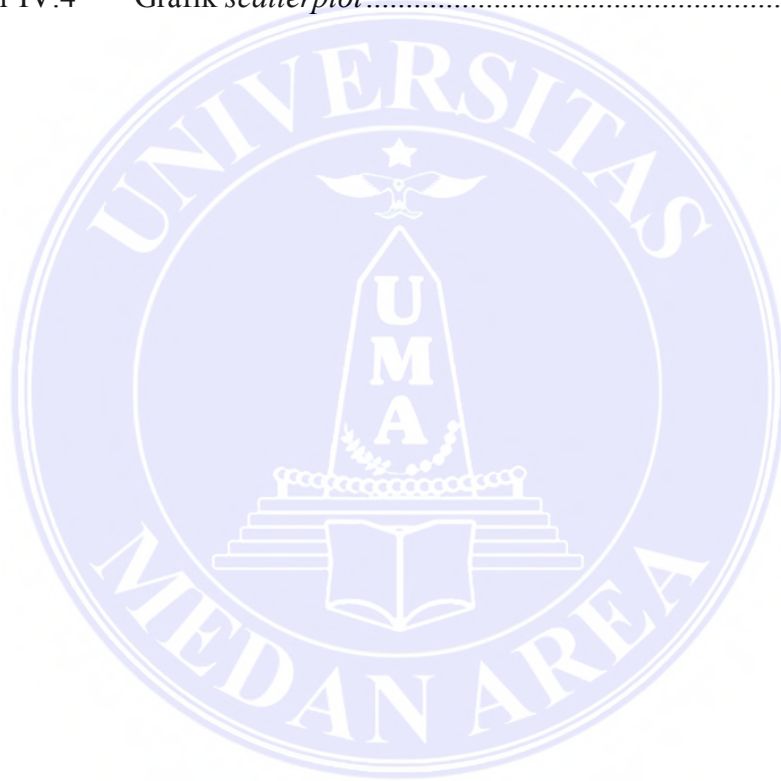
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	23
Tabel III.2	Operasional variabel.....	24
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV.2	Usia Responden.....	39
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel keterampilan (X_1).....	40
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Loyalitas (X_2).....	41
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	42
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas.....	43
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	44
Tabel IV.8	Uji Multikonlinearitas.....	48
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	50
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	35
Gambar IV.2	Histogram.....	46
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	47
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan asset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keterampilan yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan loyalitas kerja para karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan

Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat

mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah.

Selain keterampilan faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi

Penelitian ini dilakukan pada Perum Perumnas Regional I Medan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perumahan dan permukiman, Perum Perumnas kini gencar menambah bisnis properti komersial di beberapa wilayah Indonesia, termasuk Kota Medan. Beberapa proyek besar mulai dikerjakan tahun ini diantaranya konsep standartland atau kawasan bisnis terpadu.

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan observasi terhadap Perum Perumnas Regional I Medan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh keterampilan yang kurang seperti terlihatnya kurangnya penguasaan karyawan yang dalam pengerjaan laporan yang diberikan, masih ada karyawan yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan ketidaktahuan mereka kurangnya bertanya dalam bekerja dan kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja mengakibatkan

pekerjaan dan laporan mereka berantakan dan tidak tepat waktu yang mengakibatkan nilai kinerja mereka menurun terhadap perusahaan.

Selain masalah keterampilan kerja, masalah loyalitas karyawan juga masih banyak terlihat seperti karyawan sering ingin pulang lebih awal walaupun pekerjaan mereka masih belum terselesaikan mereka lebih memilih melakukan kegiatan hal yang bersifat pribadi dibandingkan memilih pekerjaan, dan tidak adanya motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dari diri karyawan pada saat ini, mereka tidak berdedikasi tinggi dan setia kepada perusahaan yang memberikan mereka kecukupan. ketidak loyalan mereka mengakibatkan kinerja mereka menurun, apabila kinerja menurun maka perusahaan akan rugi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?
2. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?
3. Apakah Keterampilan dan Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dibuat oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberis manfaat pada pihak:

1. Bagi Penulis
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai keterampilan, loyalitas, dan kinerja serta pengaruh keterampilan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan, loyalitas, dan kinerja para karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain/ Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai keterampilan, loyalitas dan kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterampilan

2.1.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Robbins (2000) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu:

1. *Basic Literacy Skill* : Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan
2. *Technical Skill* : Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan computer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill* : Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, member pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem Solving* : Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dan pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan di pengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, maka semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal. Ranupantoyo dan Saud (2005) mengatakan semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan yang ditekuni, maka akan semakin berpengalaman dan keterampilan kerja akan semakin baik.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005), yaitu:

a) Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan

b) Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampainya.

c) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.1.3 Indikator Keterampilan

Keterampilan seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008:23) indikator keterampilan dibagi menjadi 3 seperti berikut :

- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2 Loyalitas Karyawan

2.2.1 Pengertian loyalitas karyawan

Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh

berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi point utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan. Orang-orang seringkali menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di suatu perusahaan hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

2.2.2 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Penjelasan mengenai PP. No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam (2000) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya:

- a. Ketaatan atau kepatuhan , yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang diberikan atasan yang berwenang,

serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah:

1. Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan
 2. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
 3. Menanti jam kerja
 4. Memberikan layanan kepada masyarakat
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan penyelesaian yang diselesaikan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah:
1. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
 2. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya
 3. Mengutamakan kepentingan lembaga dari pada kepentingan pribadi atau golongan
 4. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
- d. Kejujuran, dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain:
1. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
 2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
 3. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

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

1. Faktor Rasional

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

2. Faktor Emosional

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian

Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian

karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negative, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah:

- a. Bersedia bekerja melebihi kondisi biasa
- b. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan
- c. Merasa terinspirasi
- d. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- e. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indicator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan berundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati jam kerja yang sudah ditentukan

- b. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- c. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- d. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antar hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler,2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri,2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2002).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005).

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat

dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bsgi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan secara individu ada lima indicator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Hubungan antara Kinerja, Keterampilan, dan Loyalitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan asset penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen dikenal dengan konsep 6M yaitu : *men, money,*

methode, materials, machines, dan market. Keenam unsure diatas merupakan faktor-faktor penting yang sangat mempengaruhi jalannya perusahaan salah satunya adalah unsure *men* (manusia) hal itu disebabkan karena manusia merupakan pelaku utam dalam perusahaan yang akan mampu menggerakkan berbagai sumber daya lainnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, untuk dapat mengelola berbagai sumber daya yang ada, perusahaan harus mampu mengembangkan kualitas para karyawan dengan melihat Keterampilan Karyawan. Keterampilan sangat mempengaruhi naik turunnya kinerja para karyawan karena mempunyai keterampilan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu Loyalitas Karyawan dalam bekerja juga semakin membaik dan perusahaan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

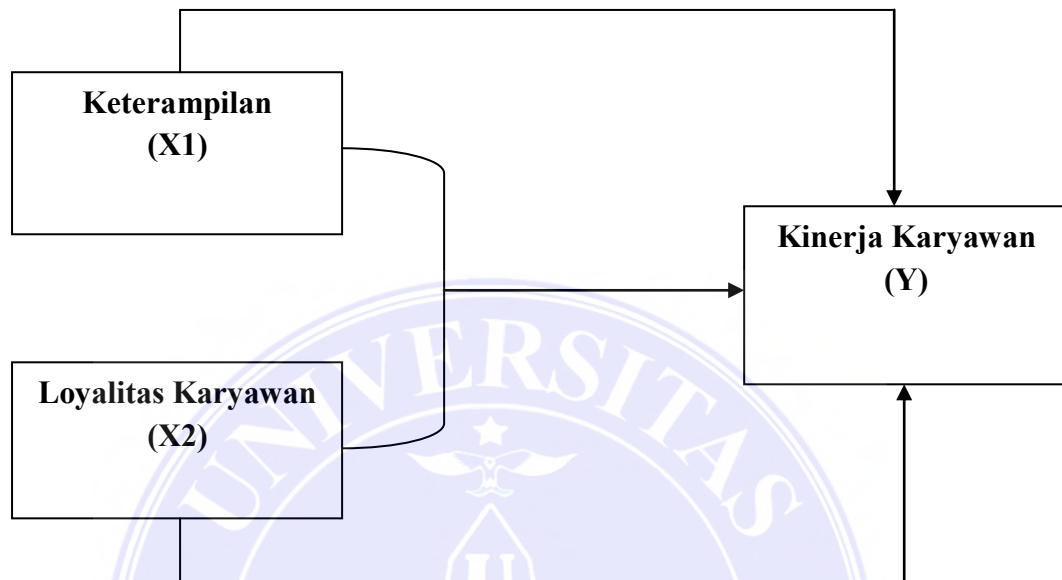
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	NA Dian Anggraeni (2012)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Abisai Semarang	Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Abisai Semarang, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Abisai Semarang, Koordinasi memoderasi positif pengaruh ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan CV Abisai Semarang, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin intensif koordinasi dilaksanakan akan memperkuat pengaruh ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Abisai Semarang.
2	Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. P. Sambul (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, Loyalitas Karyawan tidak

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado	berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.
3	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Star	Bagi PT Sun Star Motor Cabang Negara, agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Selain itu juga, PT Sun Star Motor Cabang
		Motor Cabang Negara.	Negara agar tetap memperhatikan loyalitas karyawan karena sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo (2017).	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. DELISA MINAHASA MANADO	Pendidikan, pelatihan, dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.
5	Sarfilianty Anggiani (2017)	<i>Skill Influen On Employee Performance (Empirical Study OF Frontliner Three Stars Hotel In Jakarta)</i>	<i>Based on study on the influence of hard skill and soft skill, skill influence significantly on employee performance (Empirical Study OF Frontliner Three Stars Hotel In Jakarta)</i>

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2009:47) kerangka konseptual atau kerangka berfikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti yang akan di susun berdasarkan teori yang telah dideskripsikan. Maka peneliti

dapat menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini yang di sajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Sedangkan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Maka jika seorang karyawan memiliki keterampilan otomatis kinerja karyawan akan meningkat dan memenuhi kualitas dan kuantitas dari yang ditentukan perusahaan.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Sedangkan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri,2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan.

3. Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya

dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Sedangkan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri,2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat terhadap rumusan masalah penelitian, adapun hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Keterampilan dan loyalitas karyawan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah Asosiatif dengan bentuk hubungan Kasual. Hubungan Kasual adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat (mempertanyakan masalah sebab-akibat) menurut Kuncoro dan Suharso (2009:11)

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Perum Perumnas Regional I Medan yang beralamat di Jl. Matahari Raya No.313, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatra Utara 2012.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian telah direncanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Juli 2019. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian
Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2018-2019						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juli	Sept
1.	Pengajuan Judul Skripsi							
2.	Pembuatan Proposal							
3.	Bimbingan Proposal							
4.	Seminar Proposal							
5.	Pengumpulan Data dan Analisis Data							
6.	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi							
7.	Seminar Hasil							
8.	Sidang Meja Hijau							

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:31) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan yang berjumlah 46 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi hues benar-benar mewakili dari jumlah populasi penelitian. Maka dari itu, digunakan pengambilan teknik sampling jenuh sehingga

sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah untuk memahami batasan variabel penelitian sebelum melakukan analisis. Adapun batasan dan defenisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Table 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator variabel	Skala ukur
Keterampilan	Iverson(2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.	a. Kecakapan b. Kemampuan c. Ketelitian	<i>Likert</i>
Loyalitas	Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi	a. Taat pada Peraturan b. Bertanggung Jawab c. Menyumbangkan Pemikiran dan Tenaga d. Jujur dan Ikhlas	<i>Likert</i>

Kinerja	Menurut Mangkunegara (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert</i>
---------	--	---	---------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

- a. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapat melalui pemberian skoring, data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu para karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.
- b. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, atau kalimat yang diperoleh. Data kualitatif dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang diberikan kepada responden yaitu pada karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.

3.4.2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari survey lapangan. Data primer dalam penelitian ini berasal dari wawancara dan jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada responden yaitu para karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada para pengguna data.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu pengamatan yang dilakukan langsung pada objek penelitian
- b. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan dan diberikan kepada responden yang dimana responden akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan memiliki 5 opsi yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Pengukuran jika dikatakan valid dengan mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Realibilitas menunjukkan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda menurut (Jogiyanto,2010:135).

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,maka pertanyaan dinyatakan valid

b) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a) Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliable.

b) Jika *Cronbach' Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan tidak reliable.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistic menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan metode menggunakan metode analisis regresi linear berganda (Sugiyono,2012:204) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Konflik Peran

X₂ = Wewenang Pekerjaan

b₀ = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

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

3.8 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk menghasilkan estimasi yang baik. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S), Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 Imam

Ghozali (2013). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketiksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki *variance* yang sama (*homoskedastisitas*). Gejala heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian menggunakan data *time series*. Suatu data dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas apabila signifikannya diatas 0,05 (Ghozali,2013).

3.9. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kurniawan, 2014:199). Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

a) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima
- $T_{hitung} < t_{table} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

c) Uji Simultan (uji f)

Uji-f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kurniawan, 2014:198). Pengujian dengan asumsi variabel lain dianggap konstan dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$). taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan criteria sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{table}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. ($F_{hitung} > f_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima)
- Jika $F_{hitung} < F_{table}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut : ($F_{hitung} < f_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel keteampilan, Nilai t_{hitung} diperoleh 5.555 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.678 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.555 > t_{table}$ 1.678 dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya sangat signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel loyalitas, Nilai t_{hitung} diperoleh 3.703 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.678 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.703 > t_{table}$ 1.678 dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya sangat signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa loyalitas dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan, Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $81.041 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan loyalitas karyawan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pada karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,790. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 79,0%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor keterampilan dan loyalitas Sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

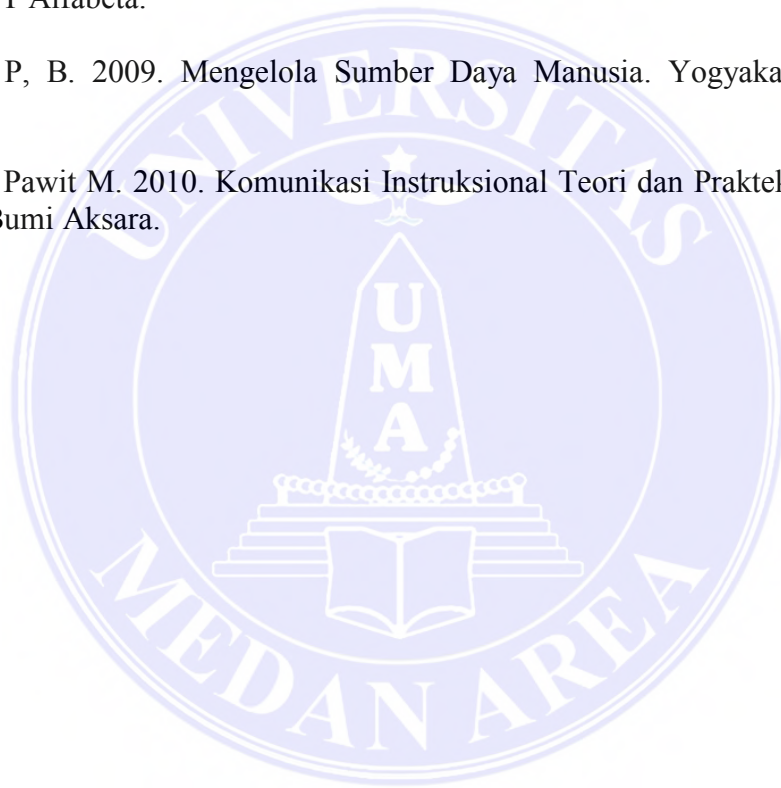
Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi variabel keterampilan, Untuk lebih memperkuat keterampilan dalam perusahaan, maka perlu segera melakukan pemahaman kejelasan rencana perusahaan kepada karyawan, meningkatkan ketelitian karyawan, kecakapan dalam menyelesaikan masalah, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena semakin baik keterampilan maka semakin baik pula kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah loyalitas terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pemeriksaan karyawan guna untuk mengecek loyalitas karyawan dalam bekerja, dan meningkatkan peraturan yang ada di perusahaan. Perusahaan juga harus memberi kepercayaan yang besar kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk masalah kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan, dan meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Amstrong. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Seri Pedoman Manajemen. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta : Gramedia Asri Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Ardana, Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Basri, Rivai. (2005). Performance Appraisal. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8'th Edition. New Jersey : Prentice Hall. Inc.
- Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multi Variabel dengan Program IBM SPSS 21 Update PCS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzaly Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djanbatan.
- Hasibuan, M, S, P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Melayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iverson. (2001). Memahami Keterampilan Pribadi CV Pustaka : Bandung.
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behaviour 10'th Edition. Alih Bahasa : Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, R, L, & J, H, Jackson. 2006. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate : Penerbit Cep Khair.
- Notoatmodjo, S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : Rineka Cipta 2007.
- Robbins. 2000. Human Resources Management Concept and Practices. Jakarta : PT Preenhalindo.

- Anggiani Sarfilianty. 2017. *Skill Influence On Employee Performance (Empirical Study Of Frontlines Three Stars Hotels In Jakarta)*.
- Robbins, Stephen. 2006. "Perilaku Organisasi". Prentice Hall. Edisi Kesepuluh.
- Sabardini. 2006. "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional". *Telaah Bisnis*. Vol, 7. No, 1.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evolusi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Triton P, B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Oriza.
- Yusuf, Pawit M. 2010. *Komunikasi Instruksional Teori dan Praktek*. Jakarta : PT Bumi Aksara.



DAFTAR KUESIONER

A. Pertanyaan Umum

Data Pribadi Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat

b. D3

c. S1

d. S2

Jabatan :

Lama bekerja :

Silakan beri **tanda silang (X)** pada pilihan ganda di atas jika perlu untuk pilihan jawaban Bapak/Ibu.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan member tanda **checkboxlist (√)** pada kotak jawaban (skor 1-5) yang dianggap tepat dengan kondisi yang sebenarnya.

Keterangan : SS = Sangat Setuju (5) TS = Tidak Setuju (2)

S = Setuju (4) STS = Sangat Tidak Setuju(1)

KS = Kurang Setuju (3)

I. Variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas					
	Saya selalu mengembangkan kualitas dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan					
2	Kuantitas					
	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha meningkatkan jumlah siklus aktivitas yang ditentukan perusahaan					
3	Ketetapan Waktu					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
4	Efektivitas					
	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik					
5	Kemandirian					
	Saya selalu berusaha meningkatkan fungsi komitmen kerja agar mendapatkan hasil yang terbaik					

II. Variabel *Independent* Keterampilan (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kecakapan					
	Ketika terjadi suatu masalah, saya dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan kemahiran yang saya miliki					
2	Kemampuan					
	Dengan kemampuan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Ketelitian					
	Dengan ketelitian yang saya miliki saya mampu menyelesaikan tugas di perusahaan dengan seksama					

III. Variabel *Independent Loyalitas Karyawan (X2)*

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Taat peraturan					
	Saya selalu taat pada peraturan perusahaan					
2	Bertanggung jawab					
	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan perusahaan kepada saya					
3	Pemikiran					
	Saya selalu menyumbangkan pemikiran saya dalam organisasi perusahaan					
4	Jujur dan Ikhlas					
	Saya selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan					

Tabulasi Data Uji Validitas Dan Realibilitas Diluar Sampel Penelitian

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Keterampilan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	8.40	.829	.804	.506
P2	8.60	.829	.466	.920
P3	8.47	.981	.651	.680

alitas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	13.07	1.781	.841	.778
P2	13.13	1.695	.690	.843
P3	12.93	2.067	.526	.899
P4	13.07	1.781	.841	.778

Variebel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.07	3.067	.806	.870
P2	17.00	3.714	.608	.909
P3	17.27	3.210	.721	.890
P4	17.00	3.286	.888	.854
P5	17.00	3.429	.791	.874

Tabulasi Data Responden
Variabel Keterampilan (X1)

NO.	P1	P2	P3	Total
1	4	5	4	13
2	4	4	4	12
3	4	5	4	13
4	4	5	5	14
5	4	4	4	12
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	5	13
11	5	5	4	14
12	5	4	4	13
13	5	5	5	15
14	4	4	4	12
15	5	4	5	14
16	5	5	5	15
17	5	5	4	14
18	5	5	4	14
19	5	5	5	15
20	5	4	5	14
21	4	5	5	14
22	4	5	5	14
23	4	5	5	14
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	4	5	4	13
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	5	4	4	13
32	4	5	4	13
33	4	4	4	12
34	4	5	4	13
35	4	5	5	14
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12

39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	5	4	13
42	4	4	4	12
43	4	5	4	13
44	4	5	5	14
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12

Variabel Loyalitas (X2)

NO.	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	5	17
3	5	4	4	5	18
4	5	4	4	5	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	5	17
9	4	4	5	4	17
10	3	4	5	4	16
11	3	5	4	4	16
12	4	5	4	5	18
13	5	5	5	5	20
14	5	4	4	5	18
15	4	5	4	5	18
16	3	5	5	5	18
17	4	5	5	5	19
18	4	5	5	5	19
19	4	5	5	5	19
20	5	5	5	5	20
21	5	4	4	5	18
22	5	4	4	5	18
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	4	4	18
27	5	4	5	4	18
28	5	4	5	4	18
29	4	4	5	4	17

30	4	4	4	4	16
31	4	5	4	4	17
32	4	4	4	5	17
33	4	4	4	5	17
34	5	4	4	5	18
35	5	4	4	5	18
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	5	17
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	5	17
40	4	4	5	4	17
41	4	4	4	5	17
42	4	4	4	5	17
43	5	4	4	5	18
44	5	4	4	5	18
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	5	17

Variabel Kinerja (Y)

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	5	4	5	22
11	4	4	4	5	4	21
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	4	5	5	23
18	4	4	4	5	5	22
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	4	4	23
22	5	5	5	4	4	23
23	4	5	5	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	4	24
27	5	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	5	21
30	5	3	4	4	4	20
31	5	3	4	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	4	4	21
35	4	5	5	4	4	22
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	4	5	5	4	4	22
45	4	5	4	4	4	21
46	4	4	4	4	4	20

Variabel Keterampilan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71.7	71.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	50.0	50.0	50.0
	5	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.5	6.5	6.5
	4	27	58.7	58.7	65.2
	5	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71.7	71.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	69.6	69.6	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	32.6	32.6	32.6
	5	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3

	4	23	50.0	50.0	54.3
	5	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71.7	71.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	69.6	69.6	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.65	1.567	46
Keterampilan	13.11	1.080	46
Loyalitas	17.54	1.130	46

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas, Keterampilan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.781	.734

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.280	2	43.640	81.041	.000 ^a
	Residual	23.155	43	.538		
	Total	110.435	45			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.526	1.707		.894	.376		
	Keterampilan	.829	.149	.571	5.555	.000	.461	2.168
	Loyalitas	.528	.143	.381	3.703	.001	.461	2.168

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.526	1.707		.894	.376		
	Keterampilan	.829	.149	.571	5.555	.000	.461	2.168
	Loyalitas	.528	.143	.381	3.703	.001	.461	2.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

