BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Jasatama Polamedia bergerak di bidang usaha distribusi media cetak yang mengutamakan distribusi produk Kompas Gramedia. Jasatama melayani distribusi produk kepada pelanggan individu secara langsung di perumahan maupun pelanggan institusi di perkantoran, Perusahaan, Perhotelan dan jaringan Minimarket.

Khusus wilayah kerja Jawa Timur dikarenakan terbatasnya jaringan distribusi PT. Sirkulasi Kompas Gramedia (SKG) dan adanya persaingan dengan media lokal, Service Point Jawa Timur selain melayani langganan juga melayani distribusi eceran untuk kepentingan penjualan produk–produk Kompas Gramedia.

PT. Jasatama Polamedia Bandung mempunyai Visi Misi sebagai berikut :

- Visi

  Menjadi distributor media cetak professional, mandiri dan terbesar di Indonesia.

- Misi

  1. Profesional : Sevice Point Jasatama Harus dapat memberikan layanan dan kepuasan lebih dari yang diharapkan pelanggan.
  2. Mandiri : adalah dapat mendanai seluruh kegiatan operasinal dan merintis business franchise keagenan media cetak.
  3. Terbesar : dalam pengertian jumlah pelanggan terbanyak dibandingkan agen lain di Indonesia.

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

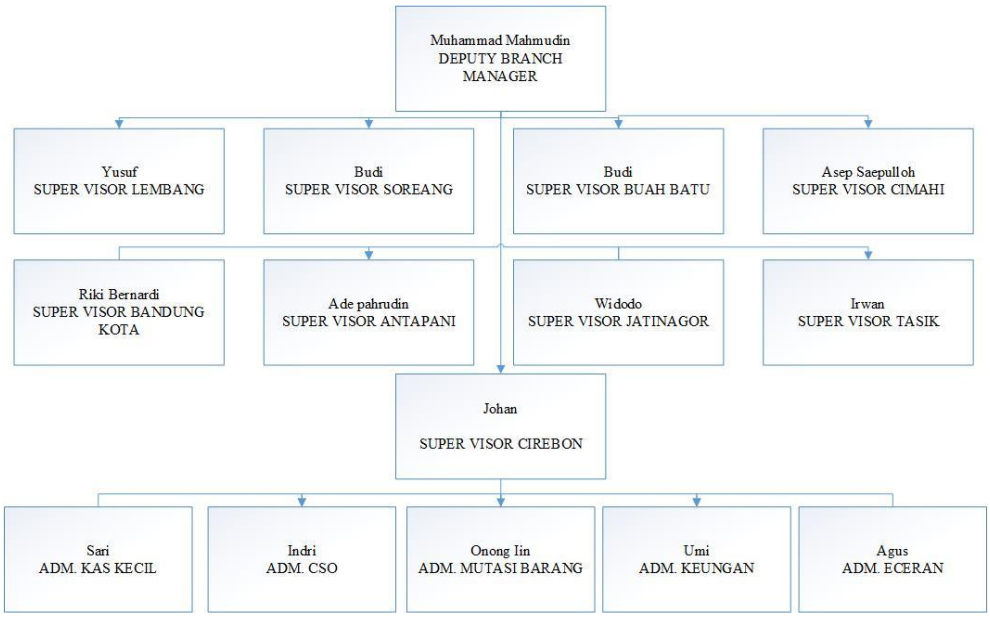
PT. Jasatama Polamedia pada awalnya lahir atas dasar kepentingan Sirkulasi Kompas yang mengalami kesulitan untuk memastikan produknya sampai ke tangan pelanggan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu juga untuk melayani pelanggan harian Kompas di wilayah tertentu yang belum terlayani oleh agen-agen regular. Hal ini disebabkan karena Sirkulasi Kompas tidak memiliki kontrol langsung atas jalur distribusi hingga sampai ke pelanggan akhir. Ketika itu, tahun 1995, pelanggan banyak menyampaikan keluhan ke Sirkulasi Harian Kompas tentang tingginya harga berlangganan Kompas yang harus dibayar jauh melebihi harga yang telah ditetapkan atau permasalahan terlambatnya pengiriman produk Kompas ke pelanggan. Sirkulasi Kompas terbentur kesulitan untuk memperluas jangkauan distribusi karena keengganan agen regular untuk mengantar Harian Kompas ke wilayah tertentu dengan pelanggan yang jumlahnya masih sedikit.

Untuk mendorong agen–agen melakukan perbaikan kinerja seperti yang diharapkan pelanggan maupun penerbit, maka didirikanlah PT. Jasatama Polamedia di Bekasi, Indonesia dengan akta pendirian No. 10 tanggal 01 Februari 1995 dari Notaris H. Abu Yusuf, SH. Anggaran Dasar Perusahaan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C 2-17.037.HT.01.01 Th. 1995 tanggal 26 Desember 1995 dan mulai beroperasi pada tanggal 27 Maret 1995 yang ditetapkan pula sebagai Hari Ulang Tahun PT. Jasatama Polamedia.

4.1.2 Struktur Perusahaan

Struktur Perusahaan adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapakan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan. Adapun struktur organisasi PT. Jasatama Polamedia Bandung adalah sebagai berikut.

Struktur Perusahaan PT. Jasatama Polamedia Bandung



Gambar 4.1

Sumber : PT. Jasatama Polamedia

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner terhadap 50 responden karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung data yang diperoleh mengenai profile responden yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasaran Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	43	86%
2	Perempuan	7	14%
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Tabel 4.1 memberikan informasi bahwa dari 50 karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung berjenis kelamin Laki-laki dengan frekuensi 43 serta persentase sebesar 86% dan berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi 7 serta persentase sebanyak 14%. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mayoritas adalah laki-laki dibandingkan perempuan.

Hal ini dikarenakan adanya aktivitas kerja lapangan yang membutuhkan stamina dan fisik yang memadai. Sedangkan menurut Trisnaningsih (2004) berasumsi bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan, usia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	20-30	38	76%
2	31-40	12	24%
3	41-50	-	-
4	>50	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Berdasarkan data responden dari 50 kuesioner yang disebarkan menunjukan bahwa karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung umumnya usia responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 38 karyawan dengan persentase 76%. Sedangkan pada usia 31-40 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 24%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung membutuhkan memprioritaskan dalam perekrutan karyawan dengan usia produktif. Maka dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Usia adalah umur individu yang terhitung mulai dari dilahirkan sampai berulang tahun (Elisabeth BH, dikutip dari Nursalam, 2003). Menurut Hurlock (1998), semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan, Tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	F	%
1	SMA	31	62%
2	D3	8	16%
3	S1	10	20%
4	S2	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas responden berdasarka tingkat pendidikam terakhir yang ditamatkan mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 31 karyawan dengan persentase 62%, sedangkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 karyawan dengan persentase 16%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 karyawan dengan persentase 20% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%.

Dari hasil tersebut karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung pendidikan terakhir SMA, karena kebanyakan karyawan menjadi loper koran atau bekerja dilapangan yang lulusannya SMA Sederajat, sedangan sisinya bekerja sebagai staff office.

Pendidikan merupakan salah satu cara meningkatkan pengetahuan seseorang. Tetapi pendidikan seseorang bukanlah jaminan satunya indikator dalam pengetahuan seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2010) mengemukakan bahwa “pendidikan akan mempengaruhi kognitif seseorang dalam peningkatan pengetahuan.” Maka dari itu pengetahuan sebenarnya tidak dibentuk

hanya satu sub saja yaitu pendidikan tetapi ada sub bidang lain yang akan juga akan mempengaruhi pengetahuan seseorang misalnya pengalaman, informasi, keperibadian dan lainya.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel kompetensi (X_1) , Loyalitas (X_2) dan Kinerja karyawan (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi kecerdasan emosional, kompetensi, dan Kinerja karyawan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan cara sebagai berikut:

Persentase maksimum = (Bobot jawaban tertinggi : Jumlah kategori) x 100
= (5 : 5) x 100
= 100%

Persentase minimum = (Bobot jawaban terendah : Jumlah kategori) x 100
= (1 : 5) x 100
= 20%

Rentang persentase skor = (% maksimum – % minimum) : Jumlah kategori
= (100% – 20%) : 5
= 16%

Berdasarkan rentang persentase skor yang diperoleh, maka dapat dibentuk kategorisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 % - 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01 % - 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01 % - 68,00 %	Cukup
4	68,01 % - 84,00 %	Baik
5	84,01 % - 100 %	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

4.3.1 Variabel Kompentensi (X_1)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Kompentensi (X_1). Dari 50 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kompentensi (X_1) sebagai berikut.

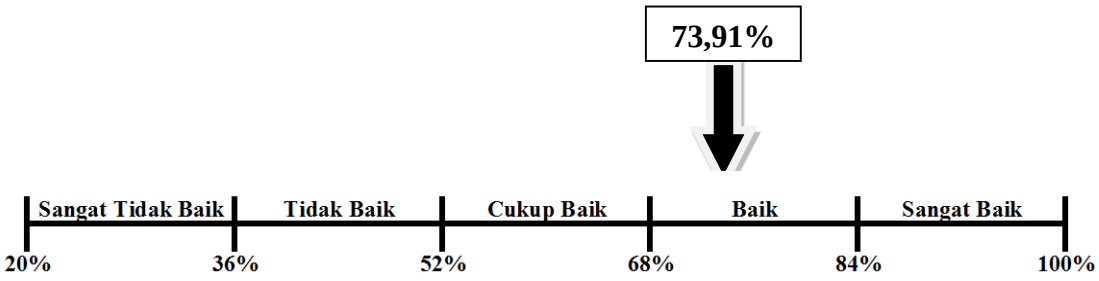
Tabel 4.5

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kompentensi (X_1)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Pengetahuan	553	750	73,73	Baik
Keterampilan	554	750	73,86	Baik
Prilaku	556	750	74,13	Baik
Jumlah	**1663**	**2250**	**73,91**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Kompetensi

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 pada variabel Kompentensi (X_1) dengan jumlah item pernyataan 9 butir dan jumlah responden 50 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 1663 atau dengan persentase sebesar 73,91%. Angka tersebut berada pada interval 68-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung secara keseluruhan adalah baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran prilaku pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden, diketahui bahwa indikator prilaku paling besar yaitu sebesar 74,13% dan indikator pengetahuan skornya paling kecil yaitu sebesar 73,73%.

Hal ini berarti semakin baik prilaku yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan

Syukry Adbullah (2014). (Lasmahadi, 2002) mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai asfek-asfek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, system nilai, sikap pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai pengetahuan dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Pengetahuan

Pada indikator pengetahuan terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
1. Langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah	F	4	1	12	23	10	553
	%	8,00	2,00	24,00	46,00	20,00	73,73
Skor total							553
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							73,73
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah." Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar

46,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Dimana karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung telah sesuai dengan pengetahuan dan pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas (Pengetahuan).

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
2.Saya memahami standar operasional prosedur dibidang pekerjaan saya	F	4	1	12	22	11	553
	%	8,00	2,00	14,00	44,00	22,00	73,73
Skor total							553
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							73,73
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya memahami standar operasional prosedur dibidang pekerjaan saya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 44,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung telah memahami standar operasional prosedur yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Zaki Baridwan (2009:30) prosedur merupakan suatu urutan-urutan pekerjaan kerani *(clerical),* biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu

bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sedang terjadi.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
3. Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya	F	4	1	12	23	10	554
	%	8,00	2,00	24,00	46,00	22,00	73,86
Skor total							554
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							73,86
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung jika ada peraturan baru berusaha menacri informasi dan mencoba memahaminya, sehingga karyawan mampu berkompetensi dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

2. Keterampilan

Pada indikator keterampilan terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
4. Saya pernah melakukan kesalahan dalam mengoprasikan alat operasional	F	4	1	13	22	10	554
	%	8,00	2,00	26,00	44,00	20,00	73,86
Skor total							554
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							73,86
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya pernah melakukan kesalahan dalam mengoprasikan alat operasional." Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 44,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung pernah melakukan kesalahan dalam mengoprasikan alat operasional. Sehingga mengakibatkan karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung kurangnya pelatihan terlebih dahulu sebelum mulai bekerja dengan tugasnya masing-masing. Hal ini sesuang dengan pendapat menurut Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
5. Saya menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	F	4	1	8	23	14	554
	%	8,00	2,00	1,00	46,00	28,00	73,86
Skor total							554
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							73,86
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.” Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan sudah menggunakan fasilitas sesuai dengan pekerjaan dan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Sam (2012) Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dafat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
6. Saudara lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu	F	2	4	17	17	10	556
	%	2,00	8,00	36,00	36,00	2,00	74,13
Skor total							556
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							74,13
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saudara lebih mementingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) daripada pencapaian keberhasilan secara individu." Mayoritas responden yaitu sebanyak 17 atau dengan persetase sebesar 34,00% adalah yang menyatakan "Setuju dan ragu-ragu". Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mementingkan keberhasilan secara tim daripada pencapaian keberhasilan secara individu. sehingga dapat bekerjasama dengan tim yang mengakibatkan penyelesaian tugas yang lebih mudah dan maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Charles H. Cooley (2002) mengatakan bahwa kerja sama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula. Bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingannya.

3. Prilaku

Pada indikator pengetahuan terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
7. Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja	F	5	3	13	24	8	556
	%	10,00	6,00	20,00	48,00	16,00	74,13
Skor total							556
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							74,13
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja." Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 48,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mampu menghargai pendapat sesama rekan kerja sehingga dalam melakukan bekerja banyak masukan dari karyawan lain lebih baik untuk pekerjaan kedepannya. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Zainudin (2001) pengertian kerjasama adalah seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain, atau sekelompok orang sehingga membentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota dengan dilandasi rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		1 STS	**2 TS**	**3 Rg**	**4 S**	**5 SS**	
8. Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian	F	3	2	8	26	11	556
	%	6,00	4,00	16,00	52,00	22,00	74,13
Skor total							556
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							74,13
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian." Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan

persetase sebesar 52,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mementingkan kerjasama secara tim daripada pencapaian keberhasilan secara sendiri. sehingga dapat bekerjasama dengan tim yang mengakibatkan penyelesaian tugas yang lebih mudah dan maksimal. Hak ini sesuai dengan pendapat menurut Charles H. Cooley (2003) mengatakan bahwa kerja sama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula. Bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingannya.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
9. Saudara merasa senang apabila mengerjakan tugas yang menantang, walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar	F	4	2	8	23	13	556
	%	8,00	4,00	16,00	46,00	26,00	74,13
Skor total							556
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							74,13
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 750							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saudara merasa senang apabila mengerjakan tugas yang menantang, walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar”. Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jastama Polamedia Bandung berprilaku

dengan senang hati dalam melakukan pekerjaan nya, sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Nawawu (1996:315) Penghargaan para para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

4.3.2 Variabel Loyalitas (X_2)

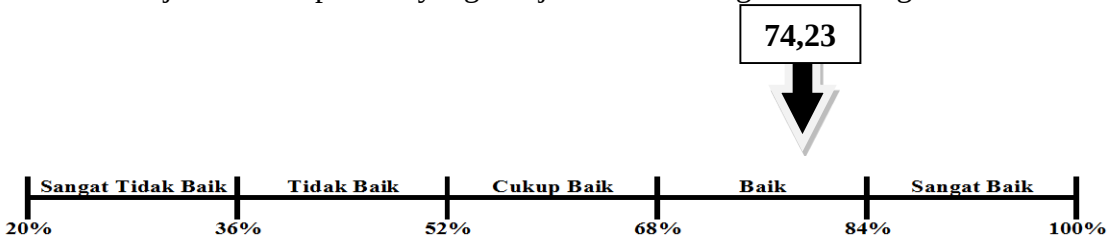
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Loyalitas (X_2). Dari 50 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Loyalitas (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Loyalitas (X_2)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentas	Kriteria
Tekat dan taat pada peraturam	363	500	72,60	Baik
Sanggup memahami peraturan baru	400	500	80,00	Baik
Sanggup melaksanakan perkerjaan	366	500	73,20	Baik
Siap menerima resio	374	500	74,80	Baik
Memiliki mental yang baik	366	500	73,20	Baik
Siap bereaksi atas pengalaman kerja	358	500	71,60	Baik
Jumlah	**2227**	**3000**	**74,23**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Loyalitas

Pada Tabel 4.16 dan Gambar 4.3 Pada variabel Loyalitas dengan jumlah item pernyataan 12 butir dan jumlah responden 50 orang, diperoleh total skor actual sebesar 2227 atau dengan persentase sebesar 74,23%. Angka tersebut berada pada interval 68.01-84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas secara umum berada pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung secara keseluruhan adalah baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran loyalitas pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator. Indikator pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah “sanggup memahami peraturan baru” yaitu dengan jumlah skor 400 atau dengan persentase sebesar 80.00%. umumnya responden menilai positif. Sementara pernyataan dengan nilai skor terendah adalah “siap bereaksi atas pengalaman kerja” dengan persentase skor 358atau dengan persentase sebesar 71.605 ini menandakan banyaknya responden menilai negatif.

Menurut Poerwadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan loyalitasn pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai kompetensi dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. **Tekat dan taat pada peraturan**

Pada indikator tekat taat pada peraturan terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
10. Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik	F	3	4	11	23	9	363
	%	6,00	8,00	22,00	46,00	18,00	72,60
Skor total							363
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							72,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik." Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik. Sehingga tujuan perusahaan tercapai dan lebih maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Tim Grasindo peraturan merupakan patokan untuk menilai apakah sebuah aktivitas itu dimulai dengan baik.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
11. Saya tidak pernah ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan	F	4	0	16	20	10	363
	%	8,00	0	32,00	40,00	20,00	72,60

Skor total	363
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	72,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya tidak pernah ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan." Mayoritas responden yaitu sebanyak 20 atau dengan persetase sebesar 40,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung tidak pernah ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sebab perusahaan sendiri jarang membuat acara kegiatann diluar dikarenakan banyak pekerjaan yang tidak bias ditinggalkan, seperti pekerja loper koran yang setiap harinya bekerja tanpa kecuali. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Tara Kuther, Ph.D Pekerja adalah seorang profesional, yang paling sering bekerja dengan orang dan membantu mereka mengelola kehidupan sehari-hari mereka, memahami dan beradaptasi dengan lingkungan.

2. **Sanggup memahami peraturan**

Pada indikator sanggup memahami peraturan terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
12. Saya dituntut mampu mentaati perintah atasan	F	4	1	12	22	11	400
	%	8,00	2,00	24,00	44,00	22,00	80,00
Skor total							400

Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	72,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya dituntut mampu mentaati perintah atasan. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 44,00% adalah yang menyatakan "setuju". Dimana karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung dituntut untuk mentaati perintah atasa, karena dengan itu karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung akan bersikap loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Heri P (1999) Kepatuhan merupakan suatu perilaku. Perilaku manusia berasal dari dorongan yang ada dalam diri manusia, sedang dorongan merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam diri manusia.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		1 STS	**2 TS**	**3 Rg**	**4 S**	**5 SS**	
13. Saya dituntut mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	F	0	5	5	10	30	400
	%	0	10,00	10,00	10,00	60,00	80,00
Skor total							400
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							72,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya dituntut mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat

waktu." Mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 60,00% adalah yang menyatakan “sangat setuju”. Didalam karyawan pada PT.Jasatama Polamedia Bandung dituntut mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai dengan baik. Hail ini sesuai dengan pendapat menurut John & Mary Miner dalam Moekijat (1998), menyatakan bahwa “Tugas adalah kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk suatu tujuan khusus”. Sedangkan menurut Moekijat (1998), “Tugas adalah suatu bagian atau satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan. Tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap”.

3. **Sanggup melaksanakan pekerjaan dengan baik**

Pada indikator sanggup melakukan pekerjaan dengan baik terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
14. Saya dituntut mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan kantor	F	3	3	9	24	11	366
	%	6,00	6,00	18,00	48,00	22,00	73,20
Skor total							366
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							73,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya dituntut mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan kantor

." Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 48,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan kantor, sehinggan perusahaan mampu berkembang dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurt Caplin (2009 dalam Desmita, 2010). Perkembangan *(development)* adalah suatu perubahan yang berkesinambungan dan progresif dalam organisme, dari lahir sampai mati, serta perubahan dalam bentuk dan dalam intregasi dari bagian jasmani kedalam bagian-bagian fungsional.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
15. Saya dituntut tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan	F	4	5	6	28	7	366
	%	8,00	10,00	12,00	56,00	14,00	73,20
Skor total							366
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							73,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya dituntut tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 28 atau dengan persetase sebesar 56,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung menaati peraturan-

peraturan perusahaan dan menjalannyanya sesuai dengan tugas masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut G. R. Terry, Wewenang adalah kekuasaan resmi dan kekuasaan pejabat untuk menyuruh pihak lain supaya bertindak dan taat kepada pihak yang memiliki wewenang itu.

4. Siap menerima resiko

Pada indikator siap menerima resiko terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
16. Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang di lakukan	F	2	1	13	22	12	374
	%	4,00	2,00	26,00	44,00	24,00	74,80
Skor total							374
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,80
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang di lakukan ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 44,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Poloamedia Bandung bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan, sehingga karyawan mendapatkan sangsi jika melanggarnya. Sugeng Istanto, pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua

hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
17. Saya dituntut mampu berlaku terbuka demi kepentingan perusahaan	F	2	4	9	29	6	374
	%	4,00	8,00	18,00	58,00	12,00	74,80
Skor total							374
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,80
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya dituntut mampu berlaku terbuka demi kepentingan perusahaan "Mayoritas responden yaitu sebanyak 29 atau dengan persetase sebesar 58,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung dituntut mampu terbuka demi kepentingan perusahaan, sehingga tidak ada yang disembunyiin dari karyawan, agar perusahaan mengetahi apa yang sedang terjadi pada karyawannya. Hal ini sesui dengan pendapat menurut *D.Krech* dan *R.S Crutchfield (*dalam *Sears,* 1999***)*** berpendapat bahwa sikap merupakan sebuah organisasi yang mungkin sifatnya bisa saja menetap dari proses yang dilihat berdasarkan keinginan sendiri ataupun dari luar. Biasanya pengaruh ini berasal dari luar dimana emosional dan motivasional merupakan hal mendasar. Selain itu ada dua hal seperti perseptual serta kognitif yang ikut mempengaruhi sikap individu.

5. Memiliki mental yang baik

Pada indikator memiiki mental yang baik terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
18. Walaupun tuntutan tugas yang saya terima berat tetapi saya tidak merasa tertekan	F	3	1	12	23	11	366
	%	6,00	2,00	24,00	46,00	22,00	73,20
Skor total							366
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							73,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Walaupun tuntutan tugas yang saya terima berat tetapi saya tidak merasa tertekan." Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung tidak mengeluh walaupun tuntutan tugas yang diterima berat, yang artinya kebanyakan pekerjaan meraka dilapangan dan tidak ada liburnya dikarenakan sebagian besarnya loper korang. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Griffin (1995:13) Loyalitas merupakan asset tak ternilai bagi perusahaan, dengan tingginya loyalitas dari pelanggan, maka akan mengurangi kerawanan dari persaingan, tidak perlu adanya promosi yang berlebihan untuk menjaga pelanggan agar tidak beralih pada pesaing.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
19. Saya sulit mengontrol emosi diri sendiri	F	6	3	10	19	12	366
	%	12,00	6,00	20,00	38,00	24,00	73,20
Skor total							366
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							73,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya sulit mengontrol emosi diri sendiri ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 19 atau dengan persetase sebesar 38,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung merasa sulit untuk mengntrol emosi, karena meraka kebanyakan bekerja dilapangan yang membutuhkan stamina dan tanaga yang lebih. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut George Miller, emosi adalah perasaan yang kuat, biasanya diiringi dengan perubahan fisik dalam peredaran darah dan pernapasan, selain itu juga diikuti dengan tindakan pemaksaan.

6. Siap beraksi atas pengalaman kerja

Pada indikator siap beralsi atas pengalaman kerja terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.26

Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
20. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	F	4	7	10	21	8	358
	%	8,00	14,00	20,00	42,00	16,00	71,60
Skor total							358
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							71,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 42,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan lebih cepat selesai dikarenakan bekerja tim. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Zainudin, Kerjasama ialah seseorang yang mempunyai kepedulian terhadap orang lain atau sekelompok orang hingga terbentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan semua anggota dengan dilandasi rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi norma yang berlaku.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
21. Saya mampu bekerja dalam tekanan	F	3	1	14	21	11	358
	%	6,00	2,00	28,00	42,00	22,00	71,60
Skor total							358
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							71,60

Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya mampu bekerja dalam tekanan." Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 42,00% adalah yang menyatakan “setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mampu bekerja dalam tekanan, dikarenakan target setiap karyawan yang berbeda-beda dan harus selesai sesuai dengan target masing-masing karyawan. Hail ini sesuai dengan pendapat menurut ahli psikologi. Tekanan adalah sebuah bentuk keyakinan dari seseorang kepada orang lain atau dari seseorang terhadap diri sendiri.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

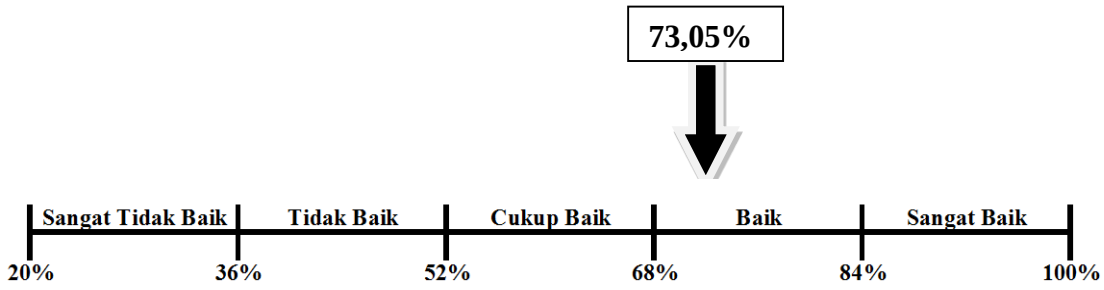
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari 50 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kualitas kerja	373	500	74,60	Baik
Kuantitan kerja	361	500	72,20	Baik
Kerja sama	374	500	74,80	Baik
Tanggung jawab	353	500	70,60	Baik
Jumlah	**1461**	**2000**	**73,05**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.4

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.29 dan Gambar 4.4 Pada variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah responden 50 orang, diperoleh total skor sebesar 1461 atau dengan persentase sebesar 73,05%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 8 butir pernyataan mengenai Kinerja Karyawan diperoleh kriteria baik terletak pada interval 68,01-84,00%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.27, diketahui bahwa indikator kerjasama skornya yang paling besar yaitu sebesr 74.80% dan indikator tanggung jawab skornya yang paling kecil yaitu sebesar 70.60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung secara umum berada dalam kategori baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator.

Indikator pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah “kerjasama” yaitu dengan jumlah skor 374 (74,80%) umumnya responden menilai positif. Sementara pernyataan dengan nilai skor terendah adalah “tanggung jawab” dengan persentase skor 353 (70,60) ini menandakan banyaknya responden menilai negatif.

Safwan, et.al (2014), Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh suatu perusahaan atau individu pada suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/ mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik maka penilaian kinerja sangat diperlukan, karena dengan adanya sistem penilaian yang baik, pegawai mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. **Kualitas kerja**

Pada indikator kualitas kerja terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
22. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	F	3	0	10	26	11	373
	%	6,00	0	20,00	52,00	22,00	74,60
Skor total							373
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 52,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung mampu menyelesaikan pekerjaan tapat waktu, sehingga karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Stephen P. Robbins, (2006:260), kualitas kerja menentukkan kinerja dan pencapaian perusahaan yang ditetapkan.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
23. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	F	3	6	13	2	9	373
	%	6,00	6,00	26,00	44,00	18,00	74,60
Skor total							373
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 44,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan skill. Sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat

menurut Gibson (1994:104) Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

2. **Kuantitan kerja**

Pada indikator kualitas kerja terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
24. Hasil kerja yang saya berikan, merupakan cerminan semangat kerja saya	F	3	5	9	17	16	361
	%	6,00	10,00	18,00	34,00	32,00	72,20
Skor total							361
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							72,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Hasil kerja yang saya berikan, merupakan cerminan semangat kerja saya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 17 atau dengan persetase sebesar 34,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Didalam karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung pekerjaan yang diberikan merupakan cerminan semangat kerja, sehingga memberikan hasil memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal

ini sesuai dengan pendapat menurut Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
25. Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu periode melebihi karyawan lain	F	3	8	10	21	8	361
	%	6,00	16,00	20,00	42,00	16,00	72,20
Skor total							361
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							72,20
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu periode melebihi karyawan lain." Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 42,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung mempunyai disiplin yang tinggi karena mampu menyelesaikan ketepatan waktu sehingga akan lebih optimal dalam bekerja dan mencapai target

perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Bernardin & Russel (2003), Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatuhasil produksi dapat dicapai, padapermulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

3. **Kerja sama**

Pada indikator kerja sama terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
26. Hasil kerja saya akan lebih baik apabila saya mengerjakan pekerjaan sendiri	F	3	0	11	26	10	374
	%	6,00	0	22,00	52,00	20,00	74,80
Skor total							374
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,80
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Hasil kerja saya akan lebih baik apabila saya mengerjakan pekerjaan sendiri." Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 52,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana Karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung merasa lebih baik apabila mengerjakan pekerjaan sendiri, sehingga tidak meminta bantuan karyawan lain. Hal ini sesuai dengan pendapat

menurut Suryabrata (1986) mengatakan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh proses belajar seseorang.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
27. Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaan saya	F	4	1	12	23	10	374
	%	8,00	2,00	24,00	46,00	20,00	74,80
Skor total							374
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							74,80
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaan saya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 46,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana Karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung mendapatkan bantuan menyelesaikan kerjaan dari rekan kerja, sehingga akan lebih optimal dalam bekerja dan mencapai target perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Bernardin & Russel (2003), Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatuhasil produksi dapat dicapai, padapermulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Tanggung jawab

Pada indikator tanggung jawab terdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
28. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang dijelaskan	F	3	8	11	21	7	353
	%	6,00	16,00	22,00	42,00	14,00	70,60
Skor total							353
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							70,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500							

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang dijelaskan." Mayoritas responden yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 42,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana Karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang dijelaskan, sehingga lebih cepet mengerjaan pekerjaan dan tujuan perusahaan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Muhammad Ali (2000 : 325) “Prosedur adalah tata cara kerja atau cara menjalankan suatu pekerjaan”

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1 STS	2 TS	3 Rg	4 S	5 SS	
29. Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepada saya	F	5	1	10	25	9	353
	%	10,00	2,00	20,00	50,00	18,00	70,60

Skor total	353
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	70,60
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 500	

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2017

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan "Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepada saya." Mayoritas responden yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 50,00% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dimana Karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tugasnya bias tercapai dan lebih cepet tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompentensi, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.37

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.427	2.177		-1.574	.122
	kompentensi	.311	.072	.307	4.323	.000
	loyalitas	.502	.050	.706	9.940	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -3.427 + 0.311\ X_1 + 0.502\ X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -3.427. artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai -3.427.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara Kompentensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan.

4.4.2. Uji Asumsi klasik

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, peneliti ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik. Adapun ke empat uji asumsi klasik itu adalah :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut merupakan tabel Uji Normalitas sbegai berikut :

Tabel 4.38

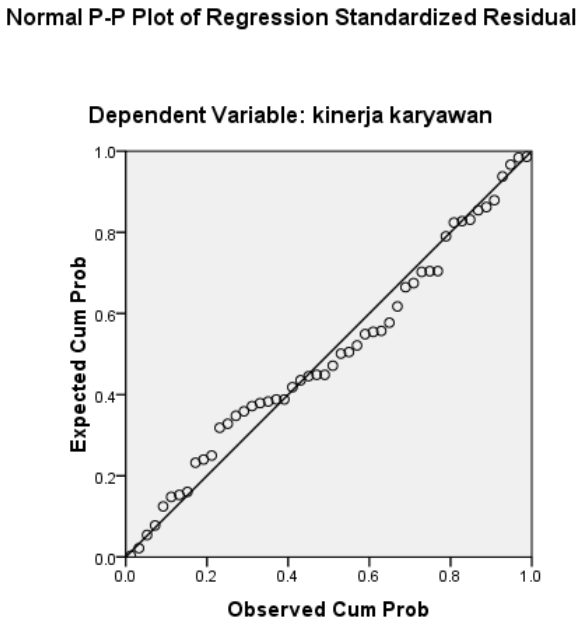
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31831034
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.082
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.759

a. Test distribution is Normal.

Berikut merupakan grafik normal *probability* plot sebagai berikut :



Gambar 4.5
Grafik Normal Probability-plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat dilihat nilai sig (0.759) > a (0,05). Karena nilai sig > 0,05 dan tidak terdapat masalah pada uji normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable ini tidak variable. Variabel variable adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

1. Jika nilai tolerance > 10 persen dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompentensi	.667	1.500
	Loyalitas	.667	1.500

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel :

1. Nilai tolerance Kompentensi, 0,667> 0,10
2. Nilai tolerance Loyalitas, 0,667> 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas Kompentensi dan Loyalitas.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel Kompentensi , 1.500 < 10
2. VIF variabel Loyalitas, 1.500 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas Kompentensi dan Loyalitas, artinya bahwa diantara variabel bebas Kompentensi dan Loyalitas tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak efisien. Untuk menguji homogenitas varian dari residual digunakan uji rank spearman rho, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residul (error). Apabila koefisien dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasi adanya heteroskedastisitas

Tabel 4.40

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			kompentensi	loyalitas	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompentensi	Correlation Coefficient	1.000	.581**	.017
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.909
		N	50	50	50
	Loyalitas	Correlation Coefficient	.581**	1.000	.055
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.705
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	.055	1.000
		Sig. (2-tailed)	.909	.705	.
		N	50	50	50

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

Berdasarkan hasil korelasi yang diperoleh seperti dapat dilihat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel Kompentensi dan Loyalitas sebagai berikut :

1. Nilai Correlation Coefficient Kompentensi sebesar -0.017 < 0,05

2. Nilai Correlation Coefficient Loyalitas 0.055 > 0,05

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu e (error) memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai dari variabel bebas, hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada veriabel lagi di antara variabel independen.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

Ho : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

Ha : ada aoutokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 4.41

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918[a]	.842	.835	2.36712	1.757

a. Predictors: (Constant), loyalitas, kompentensi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918[a]	.842	.835	2.36712	1.757

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (D-W) = 1.757 sementara dari tabel d pada tingkat kekeliruan 5% untuk jumlah variabel bebas = 2 dan jumlah pengamatan n = 50 diperoleh batas bawah nilai tabel (d_L) = 1.462 dan batas atasnya (d_U) = 1.628. karena nilai Durbin-Watson model regresi DW (1.757) > d_U(1.628), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terapat terdapat autokorelasi.

4.4.3. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara Kompentensi, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (Kompentensi) dengan Y (Kinerja Karyawan), apabila X_2 (Loyalitas) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.42

Korelasi Secara parsial Antara Kompentensi dan Kinerja Karyawan

Correlations

Control Variables			kompentensi	kinerja karyawan
loyalitas	kompentensi	Correlation	1.000	.533
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	47
	kinerja karyawan	Correlation	.533	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	47	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.533 dengan arah positif. Artinya Kompentensi memiliki hubungan yang sedang dengan Kinerja Karyawan, dikatakan sedang karena nilai korelasi sebesar 0.533. berada pada interval 0.41 – 0.60 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

B. secara korelasi parsial antara X_2 (Loyalitas) dengan Y (Kinerja Karyawan), apabila X_1 (Kompentensi) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.43

Korelasi Secara parsial Antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan

Correlations

Control Variables			loyalitas	kinerja karyawan
kompentensi	loyalitas	Correlation	1.000	.823
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	47
	kinerja karyawan	Correlation	.823	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	47	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.823 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan searah. Hubungan antara variabel X_2 (Loyalitas) dan Y (Kinerja Karyawan) dikatakan tinggi karena korelasi sebesar 0.823 berada pada interval 0.81 – 1 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

4.4.4. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (Kompentensi) dan X_2 (Loyalitas) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.44

Uji Koefisien Determinasi Kompentensi, Loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918[a]	.842	.835	2.36712

a. Predictors: (Constant), loyalitas, kompentensi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918[a]	.842	.835	2.36712

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.918 ini berarti bahwa secara parsial kualitas Kompentensi (X_1), Loyalitas (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.45

Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Orde

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	kompentensi	.307	.714	.533	.251
	loyalitas	.706	.883	.823	.576

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel Kompentensi = 0.307 x 0.714 = 0.21,9 x 100% = 21,9%

2. Variabel Loyalitas = 0.706 x 0.883 = 0.62,3 x 100% = 62,3%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel Loyalitas (X_2) sebesar 62,3% dan diikuti dengan variabel Kompentensi (X_1) sebesar 21,9%. dengan demikian

pengaruh secara keseluruhan sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% merupakan kontribusi variabel lain.

4.4.5 Pengujian hipotesis secara simultan (uji-F)

Untuk menguji secara simultan ada tidaknya hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F.

Penetapan Hipotesis

H0 : β1, β2 = 0 Kompentensi dan Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Ha : β1,β2 ≠ 0 Kompentensi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Taraf signifikansi (a) : 0,05

Kriteria uji : tolak H0 jika nilai F-hitung > F-tabel, terima Ha jika nilai F-hitung < F-tabel. Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.46

Pengujian Hipotesis secara simultan Kompentensi, Loyalitas yang Beredar Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[b]

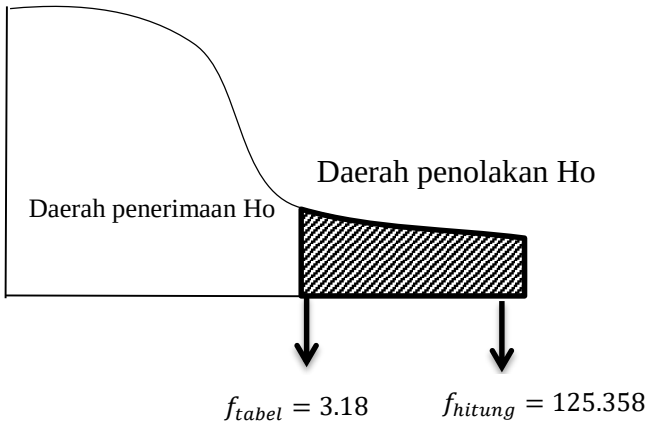
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1404.826	2	702.413	125.358	.000[a]
	Residual	263.354	47	5.603		
	Total	1668.180	49			

a. Predictors: (Constant), loyalitas, kompentensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 125.358. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan a=0,05, db1=2

dan db2=50, diketahui nilai F tabel sebesar 3.18. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F hitung (125.358) > F tabel (3.18), sehingga H0 ditolak, artinya F-hitung lebih besar daripada F-tabel yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kompentensi(X_1) dan Loyalitas yang Beredar (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:



Gambar 4.6

Daerah penerimaan dan penolakan Ho antara Kompentensi, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

4.4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh Kompentensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

1. Pengujian Hipotesis kualitas Kompentensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, Kompentensi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, Kompentensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

α = 5%

Tabel 4.47

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Kompentensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.427	2.177		-1.574	.122
	kompentensi	.311	.072	.307	4.323	.000
	loyalitas	.502	.050	.706	9.940	.000

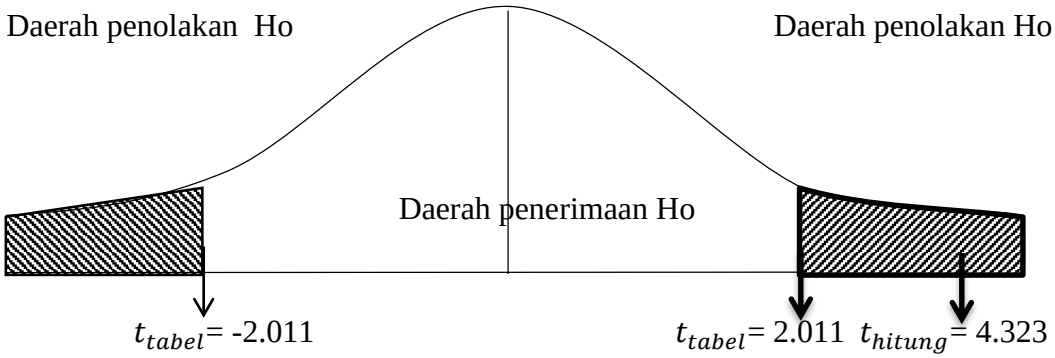
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengantaraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 50-2-1 = 47. Maka t = 2.011

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel Kompentensi 4.323 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4.323 lebih besar dari t_{tabel} 2.011 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak.

Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kompentensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.7

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara Kompentensi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian Hipotesis Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_2 = 0$, Loyalitas (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, Loyalitas (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

α = 5%

Tabel 4.48

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

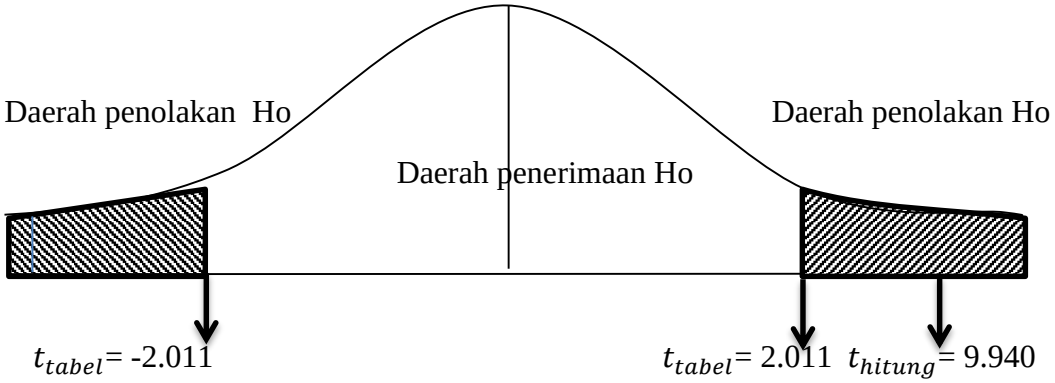
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.427	2.177		-1.574	.122
	kompentensi	.311	.072	.307	4.323	.000
	loyalitas	.502	.050	.706	9.940	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 50-2-1 = 47. Maka t = 2.011.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel Loyalitas 9.940 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 9.940 lebih besar t_{tabel} 2.011 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.8

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan