

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

PTPN VI Nusantara kantor unit durian luncuk yang merupakan bagian dari PTPN VI Nusantara yang berpusat di jambi, kantor unit usaha durian luncuk memiliki karyawan berjumlah 372 orang karyawan data yang diambil dari penelitian ini dengan mengambil jumlah sampel responden sebanyak 79 orang data yang diambil menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden pada bagian ini hal yang dibahas dalam memberikan gambaran responden antara lain : usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Pengambilan sampel ini dilaksanakan pada tanggal 13 September – 22 September 2023 dari pengambilan sampel tersebut di dapatkan hasil sebagai berikut.

1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

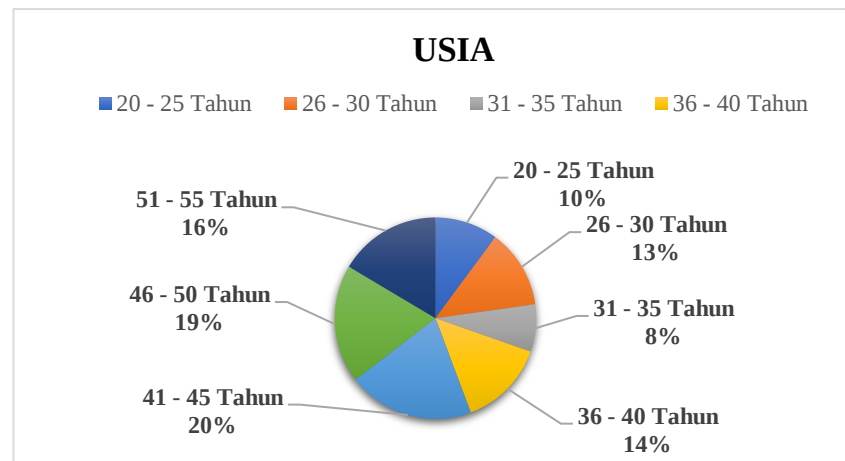
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (tahun)	Responden (orang)
20 – 25	8
26 – 30	10
31 – 35	6
36 – 40	11
41 – 45	16
45 – 50	15
51 – 55	13
Jumlah	79

Gambar 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa partisipan pada penelitian ini berada pada rentang usia 41 – 45 tahun dengan persentase sebesar 20%. Dalam hal ini diartikan bahwa sebagian responden adalah karyawan yang sudah sangat matang pada usia kerja. Pada usia 41 – 45 merupakan usia yang dimana dapat dikatakan masih muda dan tidak terlalu tua dalam bekerja yang dimana produktivitas kerja juga akan berpengaruh baik berpengaru kepada kesehatan karyawan maupun semangat kerja karyawan ini menunjukkan bahwa regenerasi karyawan di dalam perusahaan berjalan dengan baik.

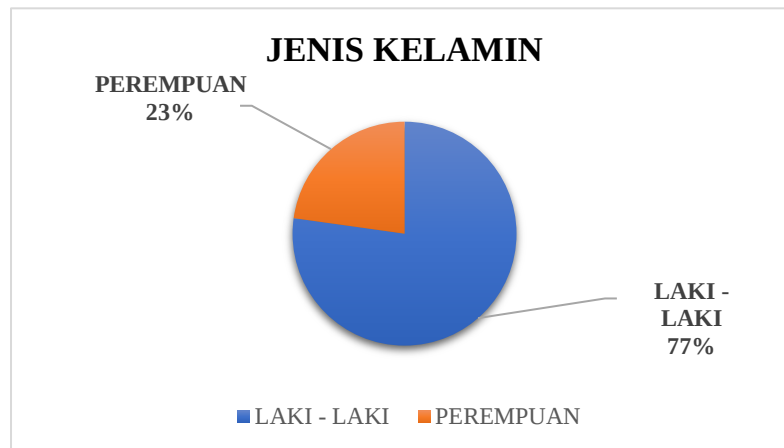
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Responden (orang)
Laki – laki	61
Perempuan	18
Jumlah	79

Gambar 5.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 5.2 Menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah Laki – laki yang terdiri dari 77% partisipan, sedangkan Perempuan sebanyak 23%. Hal ini menunjukkan jenis kelamin di dalam perusahaan tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu perusahaan, sedangkan untuk skill merupakan penentu karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Sistem kerja perusahaan terutama pada bagian lapangan sangat membutuhkan tenaga laki – laki karena pada saat melakukan pekerjaan lapangan yang mana didominasi dengan pekerjaan yang sulit. Oleh karena itu PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk mengutamakan pekerja laki – laki yang lebih mampu untuk melaksanakan kerja di lapangan secara teknis dan dapat mengoptimalkan waktu.

5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

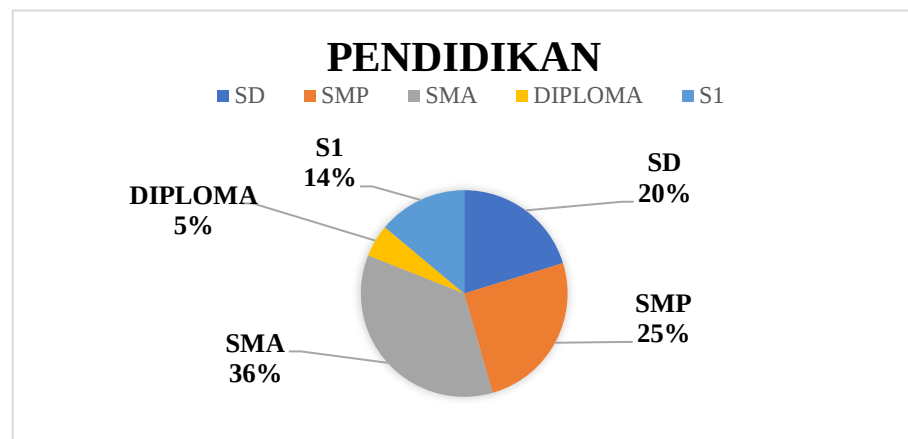
Tabel 5.3

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Responden (orang)
SD	16
SMP	20

SMA	28
DIPLOMA	4
S1	11
Jumlah	79

Gambar 5.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 5.3 Menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan partisipan dalam penelitian ini adalah SMA dengan persentase 36% atau sebanyak 28 orang, artinya tingkat pendidikan karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk sangat tinggi. Pendidikan juga dapat dijadikan tolak ukur intelektual seseorang, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula intelektualnya.

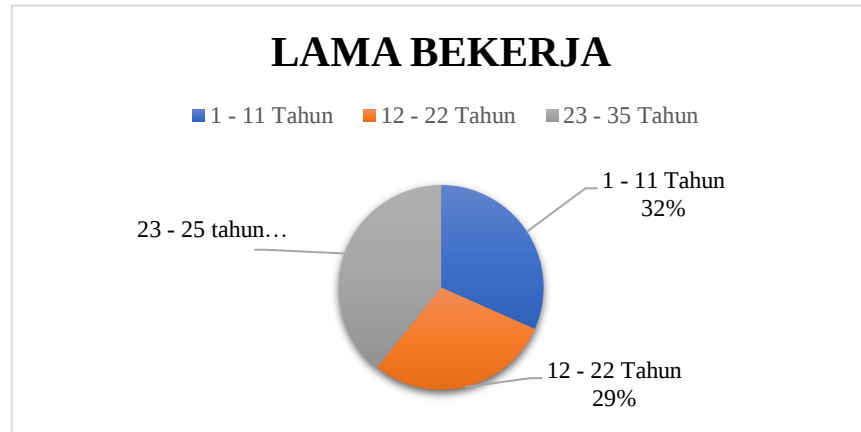
5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4
Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja (tahun)	Responden
1 – 11	25
12 -22	23
23 – 35	31
Jumlah	79

Gambar 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 5.4 Menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sebanyak 39% responden, yang mana karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk telah bekerja selama 23 – 35 Tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan termasuk BUMN yang pada PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk usia karyawan pensiun pada saat usia 56 tahun sehingga banyak karyawan dengan masa kerja yang lama.

5.2 Hasil Penelitian

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis data melalui sebuah gambar dan pendeskripsian data yang di kumpulkan sebelumnya. Analisis ini memiliki tujuan dalam memberikan sebuah gambaran pada variabel yang akan di uji agar lebih jelas dan tidak sukar agar mudah di pahami.

5.2.1 Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Pada penelitian variabel ini kinerja karyawan diukur dengan 10 pertanyaan. Dari 79 responden yang mengisi kuesioner di peroleh jawaban mengenai gambaran kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan kepala kantor unit usaha mengenai kinerja karyawan

No	Pertanyaan	x	Jawaban Responden					Jmlh	Rata-rata	Ket
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Kualitas										
Y.1.1	Keakurasian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	<i>f</i>	0	1	2	55	21	79	325	Tinggi
		<i>fx</i>	0	2	6	220	105	333		
Y.1.2	Karyawan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>f</i>	0	1	5	65	8	79		
		<i>fx</i>	0	2	15	260	40	317		
Kuantitas										
Y.1.3	Karyawan mampu menyelesaikan banyak Pekerjaan	<i>f</i>	0	1	4	50	24	79	357,5	Sangat Tinggi
		<i>fx</i>	0	2	12	200	120	334		
Y.1.4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	<i>f</i>	0	0	2	10	67	79		
		<i>fx</i>	0	0	6	40	335	381		
Ketepatan waktu										
Y.1.5	Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	<i>f</i>	3	12	12	22	30	79	305,5	Tinggi
		<i>fx</i>	3	24	36	88	150	301		
Y.1.6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	<i>f</i>	1	6	12	39	21	79		
		<i>fx</i>	1	12	36	156	105	310		

Kemampuan bekerja sama										
Y.1.7	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	<i>f</i>	0	5	25	46	3	79	287	Tinggi
		<i>fx</i>	0	10	75	184	15	284		
Y.1.8	Karyawan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	<i>f</i>	0	4	23	47	5	79		
		<i>fx</i>	0	8	69	188	25	290		
Kemandirian										
Y.1.9	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik	<i>f</i>	0	1	15	50	13	79	310,5	Tinggi
		<i>fx</i>	0	2	45	200	65	312		
Y.1.10	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan	<i>f</i>	0	0	15	56	8	79		
		<i>fx</i>	0	0	45	224	40	309		
Total								3171		
Rata – rata									317,1	Tinggi

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2023

Tabel 5.5 diatas, merupakan hasil pengukuran kriteria oleh kepala kantor unit usaha mendapatkan hasil dengan rata – rata sebesar 317,1 dengan kategori tinggi yang dimana skor terendah berada pada indikator karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja dengan nilai sebesar 284 dan berada dalam kategori tinggi.

Interprestasi pada kualitas berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 333 & 317 hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang sangat tinggi dan tinggi dengan skor bevariasi di setiap pertanyaan yang dimana dengan skor terendah pada persepsi karyawan pada indikator

pertanyaan karyawan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Interpretasi dari kuantitas berada pada kategori sangat tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 334 & 381 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kuantitas yang bagus di dalam perusahaan dengan menunjukkan nilai yang tinggi dalam penilaian perusahaan pada penelitian ini.

Interprestasi dari ketepatan waktu berada pada kategori tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 301 & 310 artinya bahwa dalam ketepatan waktu karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan minim resiko terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Interpretasi dari kemampuan kerjasama berada pada kategori tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 284 & 290 hal ini menunjukkan bahwasannya kerjasama baik antar atasan maupun bawahan berjalan baik dalam menyelesaikan pekerjaan bersama – sama. Interpretasi dari kemandirian berada pada kategori tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 312 & 309 hal ini menunjukkan bahwa kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi.

5.2.2 Variabel independent (kepuasan kerja)

Pada penelitian variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 pertanyaan yang diberikan kepada 79 orang responden diperoleh jawaban mengenai kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja

No	Pertanyaan	X	Jawaban Responden					Jmlh	Rata-rata	Ket
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Gaji										
X.1.1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	<i>f</i>	0	5	25	46	3	79	287	Puas
		<i>Fx</i>	0	10	75	184	15	284		
X.1.2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	<i>f</i>	0	4	23	47	5	79		
Pekerjaan										
X.1.3	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	<i>f</i>	0	1	15	50	13	79	309	Puas
		<i>Fx</i>	0	2	45	200	65	312		
X.1.4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	<i>f</i>	2	11	12	24	30	79		
		<i>fx</i>	2	22	36	96	150	306		
Promosi										
X.1.5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	<i>f</i>	1	13	13	22	30	79	318,5	Puas
		<i>Fx</i>	1	26	39	88	150	304		

X.1.6	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	<i>f</i>	0	1	2	55	21	79		
		<i>fx</i>	0	2	6	220	105	333		
Pengawasan										
X.1.7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh <i>supervisor</i>	<i>f</i>	0	11	12	23	33	79	314	Puas
		<i>fx</i>	0	22	36	92	165	315		
X.1.8	<i>Supervisor</i> menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.	<i>f</i>	0	12	11	24	32	79		
		<i>fx</i>	0	24	33	96	160	313		
Rekan kerja										
X.1.9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	<i>f</i>	0	11	12	24	32	79	315,5	Puas
		<i>fx</i>	0	22	36	96	160	314		
X.1.10	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	<i>f</i>	0	1	5	65	8	79		
		<i>fx</i>	0	2	15	260	40	317		
Total								3088		
Rata – rata									308,8	Puas

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2023

Tabel 5.6 merupakan hasil jawaban dari responden dalam variabel kepuasan kerja yang dimana kepuasan kerja mendapatkan skor dengan rata – rata sebesar 308,8 dengan kategori

puas, skor terendah berada pada indikator gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan dengan nilai skor 284 dengan kategori puas.

Interprestasi dari gaji berada pada kategori puas dengan skor masing – masing indikator sebesar 284 & 290 hal ini menggambarkan bahwa karyawan puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memenuhi baik kebutuhan pokok sehari – hari maupun diluar kebutuhan. Interpretasi dari pekerjaan berada dalam kategori puas dengan skor masing – masing indikator sebesar 312 & 306 hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan sehari – hari merasa aman dalam bekerja dan juga adanya jaminan baik itu kecelakaan kerja maupun jaminan setelah karyawan pensiun nantinya. Interpretasi dari promosi dengan kategori puas dan sangat puas dengan masing – masing skor pada setiap indikator sebesar 304 & 309 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan yang berbeda pada indikator promosi dalam menjawab pertanyaan di dalam indikator dimana skor terendah terdapat dalam pertanyaan aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan. Interpretasi dari pengawasan dengan kategori puas dengan masing – masing skor pada setiap indikator sebesar 313 & 315 hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dalam pengawasan perusahaan di dalam melaksanakan kerja.

Interprestasi dari reka kerja berada dalam kategori puas dengan masing – masing skor pada setiap indikator sebesar 314 & 317 hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas kepada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama – sama.

5.2.3 Variabel independent (Loyalitas karyawan)

Pada variabel loyalitas karyawan diukur dengan 8 pertanyaan yang diberikan ke 79 responden diperoleh jawaban mengenai loyalitas karyawan sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan

No	Pertanyaan	X	Jawaban Responden					Jmlh	Rata-rata	Ket
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Ketaatan atau Kepatuhan										
X.2.1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	<i>f</i>	0	12	14	24	29	79	308,5	Loyal
		<i>fx</i>	0	24	42	96	145	307		
X.2.2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	<i>f</i>	1	6	12	39	21	79		
		<i>fx</i>	1	12	36	156	105	310		
Tanggung jawab										
X.2.3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.	<i>f</i>	0	5	25	46	3	79	287	Loyal
		<i>fx</i>	0	10	75	184	15	284		
X.2.4	Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik	<i>f</i>	0	4	23	47	5	79		
		<i>fx</i>	0	8	69	188	25	290		
Pengabdian										
X.2.5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	<i>f</i>	0	1	15	50	13	79	310,5	Loyal
		<i>fx</i>	0	2	45	200	65	312		
X.2.6	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam	<i>f</i>	0	0	15	56	8	79		
		<i>fx</i>	0	0	45	224	40			

	perusahaan walaupun dalam keadaan buuk.							309		
Kejujuran										
X.2.7	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	<i>f</i>	0	0	2	53	24	79	338	Sangat Loyal
		<i>fx</i>	0	0	6	212	120	338		
X.2.8	Saya selalu mentaati pertauran meskipun tanpa pengawasan yang ketat	<i>f</i>	0	0	1	55	23	79		
		<i>fx</i>	0	0	3	220	115	338		
Total								2488		
Rata – rata									311	Loyal

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2023

Tabel 5.7 merupakan hasil jawaban dari responden yang dimana loyalitas karyawan mendapatkan skor dengan rata- rata sebesar 311 dengan kategori Loyal, skor terendah berada pada indikator saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif dengan nilai skor 284 dengan kategori puas.

Interprestasi ketaatan atau kepatuhan kerja dengan kategori loyal dengan masing – masing skor setiap indikator sebesar 307 & 310 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketaatan atau kepatuhan terhadap perusahaan sangat loyal hal ini berdampak baik bagi perusahaan. Interpretasi tanggung jawab dengan kategori loyal dengan masing – masing skor setiap indikator sebesar 284 & 290 dengan ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Interpretasi pengabdian dengan kategori loyal dengan masing – masing skor setiap indikator sebesar 312 & 309 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengabdian yang bagus di tempat bekerja. Interpretasi kejujuran dengan kategori sangat loyal dengan masing – masing skor setiap indikator sebesar 338 hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan memiliki kejujuran yang sangat tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

5.3 Uji Instrumen Data

5.3.1 Uji validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian dengan alat olah IBM SPSS *Statistic* versi 25.00 *For Windows*. Hasil kuesioner dapat diketahui dari masing – masing variabel kepuasan kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan yang nantinya akan menunjukkan valid atau tidak suatu variabel. Alat ukur penelitian ini diberikan kepada 79 responden yang merupakan karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk variabel penelitian ini menurut (Khairinal, 2016) valid apabila:

1. Dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $> r$ table berdasarkan uji signifikan 0,05 (5%), artinya bahwa item-item tersebut valid.
2. Di dalam uji validitas digunakan uji t dengan membandingkan nilai masing-masing item.
3. Jika nilai P (peluang) lebih kecil dari 5 ($P < 5$) berarti item sudah valid
4. Sebaliknya jika t hitung $> t$ table (besar dari t table) maka alat ukur yang dipergunakan adalah tidak valid/ shahih.
5. Nilai r hitung $> r$ table berdasarkan uji signifikan 0,05 (5%) artinya bahwa item-item tersebut valid.

Tabel 5.8
Uji validitas

Pernyataan	Item pernyataan	r- hitung	r-tabel (n=79)	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,636	0,2185	VALID
	X1.2	0,690	0,2185	VALID
	X1.3	0,542	0,2185	VALID
	X1.4	0,832	0,2185	VALID
	X1.5	0,867	0,2185	VALID
	X1.6	0,739	0,2185	VALID
	X1.7	0,832	0,2185	VALID
	X1.8	0,867	0,2185	VALID
	X1.9	0,739	0,2185	VALID
	X1.10	0,507	0,2185	VALID
	X2.1	0,741	0,2185	VALID

Loyalitas Karyawan (X2)	X2.2	0,792	0,2185	VALID
	X2.3	0,814	0,2185	VALID
	X2.4	0,774	0,2185	VALID
	X2.5	0,734	0,2185	VALID
	X2.6	0,648	0,2185	VALID
	X2.7	0,517	0,2185	VALID
	X2.8	0,545	0,2185	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,648	0,2185	VALID
	Y1.2	0,504	0,2185	VALID
	Y1.3	0,64	0,2185	VALID
	Y1.4	0,428	0,2185	VALID
	Y1.5	0,732	0,2185	VALID
	Y1.6	0,755	0,2185	VALID
	Y1.7	0,806	0,2185	VALID
	Y1.8	0,791	0,2185	VALID
	Y1.9	0,692	0,2185	VALID
	Y1.10	0,622	0,2185	VALID

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.8 tentang uji validitas hasil yang telah di dapat dari pengujian uji validitas data adalah $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh karena itu dari hasil masing-masing pertanyaan tiap variabel dalam kuesioner yang telah diberikan dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Realibitas

Alat ukur selanjutnya yaitu uji realibitas data untuk menunjukkan bahwa item dari pertanyaan masing – masing variabel pada kuesioner menunjukkan konsisten atau tidaknya variabel menurut (Khairinal, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Jika $\alpha > 0.79$ maka reliabilitas sempurna.
2. Jika α antara 0,59 -0,79 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika α 0,59 -0,69 maka reliabilitas moderat.
4. Jika $\alpha < 0,59$ maka reliabilitas rendah.
5. Jika α rendah, kemungkinan suatu atau beberapa item tidak reliable.

Uji variabel ini menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 25.00 *For Windows*. Hasil yang di dapatkan sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,901	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.9 mengenai uji realibitas maka di dapatkan hasil jawaban semua variabel *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,79 maka hasil pertanyaan dari semua variabel Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Karyawan (X2), Kinerja Karyawan (Y). Baik meliputi variabel bebas maupun terikat merupakan variabel yang reliabel atau dapat dipercaya.

5.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Alat analisi yang digunakan pada penelitian ini selanjutnya menggunakan uji regresi linier berganda, alat analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Karyawan (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hitung melalui SPSS release 25.00 di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.10
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	1.216		3.309	.001
	X1	.223	.048	.231	4.665	.000
	X2	.884	.057	.772	15.582	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.10 Dari hasil analisis menggunakan SPSS 25.00 didapatkan hasil persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 4.025 + 0,223X^1 + 0,884X^2$$

- a. Nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independent konstan dengan nilai **4.025**
- b. Koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja sebesar **0,223**, hal ini berarti jika variabel independent lain nilainya konstan dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar **0,223**. Nilai ini menandakan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang berpengaruh memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisiensi regresi variabel loyalitas karyawan sebesar **0,884**, hal ini berarti jika variabel independent lain nilainya konstan dan loyalitas karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar **0,884**. Nilai ini menandakan bahwa koefisien regresi variabel loyalitas karyawan yang berpengaruh memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan.

5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Uji Simultan (F)

Uji signifikansi bersama atau uji f merupakan rangkaian dari alat uji hipotesis yang akan berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil uji itu menurut (Gujarati, 2003) adalah sebagai berikut :

- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya secara bersama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya secara bersama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5.11
Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1356.606	2	678.303	450.496	.000 ^b
	Residual	114.432	76	1.506		
	Total	1471.038	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.11 Hasil hitung uji simultan menggunakan SPSS 25.00 dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan menggunakan signifikan sebesar $> 0,05$ dapat diketahui bahwa F-hitung sebesar 450.496 dengan membandingkan F-tabel sebesar 2,720. Didapatkan bahwa hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($450.496 > 2,720$) artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independent yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara simultan berpengaruh.

5.4.2 Uji Statistik (Uji t)

Uji signifikansi Individu atau Uji t adalah pengujian agar mengetahui seberapa jauh pengaruh parsial antara variabel bebas dan variabel terikat Menurut (Gujarati, 2003) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t-hitung $\leq$ nilai t-tabel maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Tabel 5.12
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	1.216		3.309	.001
	X1	.223	.048	.231	4.665	.000
	X2	.884	.057	.772	15.582	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.12 diatas dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,05 maka dapat diperoleh hasil uji-t pada variabel Kepuasan Kerja (X1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai t hitung $4,665 > t$ tabel 1,664. Hasil ini berarti Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Loyalitas karyawan (X2) di dapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai t hitung $15,585 > t$ tabel 1,664. Hasil ini berarti Loyalitas karyawan (X2) berpengaruh positif.

5.4.3 Koefisiensi Determinasi

Alat uji selanjutnya adalah koefisiensi determinasi yang dimana (R square) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi bebas dan terikat baik secara parsial maupun simultan. Melalui definisi tersebut maka hasil yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13
Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.920	1.227

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olah SPSS ver 25.00, 2023

Tabel 5.13 diatas di dapatkan hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai dari R square yang ada pada tabel *model summary* berisikan sebesar 0,922 setara dengan 92,2% hal ini menunjukkan bahwa hasil dari variasi variabel Kepuasan kerja dan

Loyalitas karyawan sebagai variabel bebas menjelaskan bahwa variabel terkait yaitu Kinerja karyawan dalam hal ini terpengaruhi oleh variabel bebas, dengan skor sebesar 92,2% sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis memperoleh hasil yang positif dan signifikan data pengujian menggunakan alat analisis *SPSS Ver 25.00*

5.5.1 Gambaran kinerja karyawan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk Batanghari jambi

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan dengan cara memperhatikan aspek – aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam penilaian yang bagus yaitu dengan rata – rata yang di dapat dengan kategori tinggi artinya perusahaan sebagai tempat kerja sangat betul - betul memahami aspek - aspek yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan sangat bagus dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan. Hal ini akan berbanding terbalik jika perusahaan tidak memahami hal – hal yang dibutuhkan karyawan sehingga performa kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak akan optimal.

Kinerja karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk dalam penelitian ini dengan menunjukkan rata – rata kategori puas. Kepuasan kerja dapat dilihat dari rata – rata jawaban yang di berikan karyawan sebagai responden hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan baik sesama rekan kerja maupun kepuasan kerja karyawan yang berarti jika kepuasan kerja karyawan bagus terhadap perusahaan maka performa perusahaan juga akan bagus dan ke arah yang lebih baik. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap performa perusahaan.

Loyalitas karyawan PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mendapat kategori sangat loyal yang artinya sangat bagus terhadap perusahaan hubungan yang di hasilkan antara perusahaan dan karyawan akan berdampak baik kedepannya, namun jika loyalitas karyawan pada kategori rendah maka dapat dipastikan hubungan antara perusahaan dan

karyawan akan berdampak buruk baik dari segi manapun akan sangat berdampak pada perusahaan.

5.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan kepada seluruh responden menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1) hasil tersebut mempunyai makna bahwa Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan dalam menjalankan tugas sehari – hari baik karyawan yang bekerja di kantor maupun karyawan yang bekerja di lapangan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa uji yang ada menunjukkan hasil yang signifikan dalam arti Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Saputra et al., 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja (X1) maka akan sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Dyah Prami et al., 2017) , (Zulfiani, 2022), (Yusniar et al., 2022) , (Putri, 2019) , (Muhamad et al., 2022) yang juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kecenderungan karyawan juga sangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya.

5.5.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan kepada seluruh responden menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (X2). Hal tersebut menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan (X2) juga memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam melaksanakan tugas sehari – hari baik yang melaksanakan tugas di kantor maupun yang melaksanakan kerja di lapangan, hal tersebut menunjukkan hasil uji yang telah dilakukan dengan hasil yang didapatkan bahwa Loyalitas Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sausan, 2020) yang dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Juga diungkapkan hal yang sama dalam penelitian (Herniwati et al., 2021) , (Zulfiani, 2022), (Yusniar et al., 2022) , (Putri, 2019), (Sari,

2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki sikap Loyalitas yang tinggi adalah upaya tulus karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan kepada seluruh responden menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan kepada variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut di tunjukkan dan dibuktikan di dalam hasil uji yang telah dilakukan di dalam penelitian ini hal ini juga dapat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta dapat meningkatkan kinerja Perusahaan ke arah yang lebih baik lagi ke depannya.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian (Dyah Prami et al., 2017) dan (Herniwati et al., 2021) , (Zulfiani, 2022), (Yusniar et al., 2022) , (Putri, 2019) yang dimana pada penelitiannya juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.