PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI NUSANTARA KANTOR UNIT USAHA DURIAN LUNCUK KABUPATEN BATANGHARI JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat - Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

FAQIH AGUS MUNIB

NIM. C1B019070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JAMBI

2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama : Faqih Agus Munib
NIM : C1B019070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jalan Poros Meranti Baru RT.01 RW.01 Desa Meranti Baru Kecamatan Mandiangin Timur Kabupaten Sarolangun
No. HP : 082281432024
Email : faqihmadridista7@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penulisan skripsi berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi"** adalah karya ilmiah saya sendiri.
2. Originalitasnya berdasarkan izin, sumber data primer, sumber data sekunder yang diperoleh dari awal proses hingga terbentuk dalam suatu karya ilmiah skripsi, dan tidak mengatasnamakan dari pihak lain atau hasil penjiplakan (Plagiarism) karya orang lain (Terlampir turnitin).
3. Penulisan hasil studi skripsi ini mencantumkan sumber penelitian sekunder atas nama buku, disertai tesis, artikel, jurnal, pengarang atau peneliti terdahulu pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terjadi ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia dikonfirmasi dan menerima keputusan akademik serta sanksi hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Jambi, Februari 2024

Yang membuat

Materai 10.000

Faqih Agus Munib
NIM. C1B019070

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini pembimbing skripsi dan ketua program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas jambi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: Faqih Agus Munib
Nomor Induk Mahasiswa	: C1B019070
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber daya manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku guna memenuhi syarat untuk ujian skripsi pada tanggal yang tertera dibawah ini:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc	Hj. Rts. Ratnawati, S.E., M.M
NIP. 196702151993032004	NIP. 196601131992032001

Mengetahui
Ketua program studi manajemen

Dr. Musnaini, S.E., M.M
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji komprehesif dan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi :

Hari : Senin

Tanggal : 29 April 2024

Jam : 08:00 – 10:00

Tempat : Ruang Ujian Skripsi (2) FEB-UNJA

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Prof. Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si	
Penguji Utama	Dra. Sumarni, M.M	
Sekretaris	Drs. Rohman Wilian, M.Si,CPRM,CPGAM, CPSE,CITAP,CIAP,CPBO,CPTM,CPCB,CPPM	
Pembimbing Skripsi I	Dr. Zulfina Adriai, S.E., M.Sc	
Pembimbing Skripsi II	Hj. Rts. Ratnawati, S.E., M.M	

Disahkan oleh :

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jambi

Dr. Zulfina Adriani, S.E.,M.Sc
NIP. 196702151993032004

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jambi

Prof. Dr. Shofia Amin, S.E.,M.Si
NIP. 196603011990032002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Ptpn VI Nusantara kantor unit durian luncuk kabupaten Batanghari jambi populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 372 orang dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Penelitian ini menngunakan metode penelitian kuantitatif dengan data yang di peroleh dalam penelitian menggunakan metode kuesioner. Metode penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat uji SPSS (Statistica I Product And Service Solution) Windows verdion 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan Ptpn VI nusantara kantor unit usaha durian luncuk kabupaten Batanghari jambi. Sehingga saran dari hasil penelitian yaitu perusahaan agar lebih menigkatkan dan lebih memperhatikan karyawan lagi terutama pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Juga agar perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai gaji serta memperhatikan kenaikan golongan (promosi) karyawan sehingga nantinya karyawan akan bersemangat dan giat dalam bekerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan,Kepuasan kerja,Loyalitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine job satisfaction and employee loyalty to the performance of Ptpn VI Nusantara employees, durian luncuk unit office, Batanghari Jambi regency, population and the sample of this study amounted to 372 people with a total sample of 79 people. This study used quantitative research methods with data obtained in research using questionnaire methods. This research method uses multiple regression analysis using SPSS (Statistica I Product And Service Solution) Windows verdion 25.00 test tool. The results of this study show that employee performance has a positive and significant effect on job satisfaction and employee loyalty of Ptpn VI Nusantara Durian Luncuk business unit office, Batanghari Jambi regency. So that the suggestion from the results of the study is for companies to improve and pay more attention to employees, especially on job satisfaction and employee loyalty. Also so that companies pay more attention to salaries and pay attention to the increase in employee class (promotion) so that later employees will be excited and active in working.

Keywords: Employee Performance,Job satisfaction, Employee loyalty

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang karena atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi"** shalawat beriring salam tak lupa kita kirimkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Shollallahu alayhi wa salam yang telah membimbing umatnya kepada jalan yang benar. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis tidak mampu menyelesaikan skripsi tanpa dukungan kedua orang tua penulis Bapak Faqih Asmu'I dan Ibu Siti Zubaidah yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E.,M.Sc dan Ibu Hj. Rts. Ratnawati, S.E.,M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah merelakan waktu, tenaga, fikiran dan perhatian, penegrtian serta sabar dalam proses membimbing penulis dalam penelitian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan rasa hormat dan mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Helmi., S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Prof. Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si, selaku Dekan beserta Wakil Dekan I,II dan III Fakultas ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E.,M.Sc., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sekaligus Dosen Pembimbing Utama skripsi yang telah membantu, memberi semangat, pengertian, kesabaran, dan bersedia meluangkan waktu yang sangat berharga bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi Manajemen
5. Bapak Drs. Firmansyah, M.E., selaku Pembimbing Akademik (PA).

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa bagi penulis. Terimakasih atas ilmu yang diberikan selama ini.
7. Seluruh staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu membantu dalam proses administrasi perkuliahan selama ini.
8. Pimpinan dan seluruh staff PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Ucapan terimakasih juga kepada orang orang terdekat penulis yang telah memberikan dorongan baik moral maupun materil selama ini, terutama untuk:

1. Kakak ku Laili Rosita, S.Pd beserta suami dan Abangku Muhtar Burhana, S.Pd beserta istri.
2. Keponakanku tercinta Irsyad Maftuh Syubhan, Akram Fathul Arrasyid, Lukman Aransa dewa, Shelly Rasyidatuz Zakia.
3. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi khusunya kelas Manajemen R006 dan konsentrasi Sumber Daya Manusia yang selama perkuliahan belajar dan berbagi ilmu bersama.
4. Rekan - Rekan Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) Universitas Jambi Yang di tempatkan di Unversitas Djuanda, Rekan – Rekan Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) Universitas Djuanda Se Nusantara, Rekan – Rekan Asrama Putra (ASTRA) Universitas Djuanda yang sama – sama mengemban ilmu selama kegiatan PMM.
5. Keluarga BEM KBM Universitas Jambi 2020 – 2021 khususnya teman – teman kementrian keuangan Kak Astia, Kak Siska, Desriani, Afif, Ahmad, Mega, Nurul, Tari, Agnes, Windi, Iis dan yang lainnya yang tidak bisa di sebutkan satu – persatu yang telah membersamai selama masa perkuliahan
6. Teruntuk Kekasih penulis yang telah membersamai dan bersedia selalu memberi bantuan, dukungan dan menghibur penulis selama pengerjaan skripsi.

7. Sahabat dari kecilku sekaligus rekan seperjuangan Irzal Ariansyah dan Rizka Khoirunnisa Siregar yang selalu menghibur dan menyemangati penulis dalam membuat skripsi ini.
8. Letting 2019 Resimen Mahasiswa Universitas Jambi, Rama, Petri, Sinta, Abella, Arvi, Diza, Ardi, Aat taufik, Rizka rambe yang telah membersamai penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga akhir, serta seluruh senior yang telah memberikan saran, masukkan dan motivasi selama penulis mengenyam pendidikan dan Letting diksar Resimen Mahasiswa 2019 se provinsi jambi.
9. Seluruh rekan magang dudi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Jambi terimakasih atas kebersamaannya selama 6 bulan.
10. Seluruh tim keripik pisang pak dj saat magang dudi serta rekan Azmi riyadi, Alif syaifudin, Ahmad syubhi yang telah membersamai saat magang dudi.
11. Seluruh rekan BEM, HIMA, UKM, OK dan Organisasi eksternal kampus tempat saya berproses Ukm Ptq Ar Rayhan, Ukm Pramuka Universitas Jambi, Ukm Resimen Mahasiswa Universitas Jambi, Ukm Pencak Silat Universitas Jambi, BEM KBM Universitas Jambi, Himpunan Mahasiswa Manajemen, OK Ptq An Nur FEB, Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Universitas Jambi, Forum Komunikasi Silaturahmi Kelompok Studi Ekonomi Islam (FOKUS KSEI), Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Gerakan Mahasiswa Sarolangun (GEMSAR), Himpunan Mahasiswa Mandiangin Timur (HIMMATIM). Yang telah menjadikan tempat penulis untuk menambah ilmu dan memperbanyak relasi selama masa perkuliahan.
12. Terimaksih Kepada Prof. Dr. Supian Ramli, S.Ag., M.Ag., Selaku Mentor Beasiswa Cendikia Baznas Angkatan 3 (BCB) Universitas Jambi serta Rekan – Rekan Beasiswa Cendikia Baznas Angkatan 3.
13. Terimakasih kepada kangmas Dr. Evan Johan Wicaksana, M.Pd selaku Pembina UKM Pencak Silat Universitas Jambi serta seluruh anggota UKM

Pencak Silat Universitas Jambi dan Demisioner Priode 2020 – 2021 dan Priode 2021 - 2022

14. Seluruh agenda kepanitian yang telah menjadikan tempat saya berproses dan mengembangkan diri saya serta tempat yang telah mempercayai saya sebagai penanggug jawab di setiap kegiatan selama penulis melaksanakan perkuliahan.
15. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
16. Terakhir penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang sudah kuat berjuang dalam menggapai cita – cita bersama melalui segala rintangan yang telah di lewati baik dalam segala keadaan panas, hujan baik dalam kondisi sakit maupun sehat.

Dengan ini penulis mendoakan semoga segala kebaikan, dorongan, saran, nasehat, dan pertolongan mereka semua akan diberi berkah dari Allah SWT.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penlisan skripsi ini, maka semua masukan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak dan semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca dan dijadikan referensi bagi pihak yang memerlukan.

Jambi, Februari 2024

Penulis

Faqih Agus Munib

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……..i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH……ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI iii
ABSTRAK.....v
ABSTRACT.....vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI.....xi
DAFTAR TABEL.....xiv
DAFTAR GAMBAR.....xv
DAFTAR LAMPIRAN.....xvi
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfat Penelitian 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Kinerja karyawan 12
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....12
2.1.2 Faktor-faktor Yang Memperngaruhi Kinerja Karyawan.....13
2.1.3 Tujuan Dan Fungsi Kinerja 15
2.1.4 Indikator Kinerja 15
2.2 Kepuasan Kerja.....16
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....16
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....17
2.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja.....18
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....20
2.3 Loyalitas Karyawan.....20
2.3.1. Definisi Loyalitas Karyawan 20
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan 23
2.3.3 Dimensi Loyalitas Karyawan 24
2.3.4. Indikator Loyalitas Karyawan 25
2.4 Hubungan Antar Variabel 26
2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....26
2.4.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan 27

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan 28
2.5 Penelitian Terdahulu 29
2.6 Kerangka Pemikiran 31
2.7 Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Desain Penelitian 33
3.2 Jenis dan Sumber Data 33
3.3 Populasi Dan Sampel 34
3.3.1 Populasi 34
3.3.2 Sampel 34
3.4 Operasional Variabel 35
3.5 Metode Pengumpulan data 36
3.6 Uji Instrumen Penelitian 37
3.6.1 Uji Validitas 37
3.6.2 Uji Realibitas 38
3.6.3 Analisis Deskriptif 39
3.7 Metode Analisis Data 39
3.7.1 Alat Analisis 39
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN 45
4.1 Gambaran umum PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk 45
4.2 Visi dan Misi PTPN VI Nusantara Kantor Unit Durian Luncuk 46
4.2.1 Visi 46
4.2.2 Misi 46
4.3 Struktur organisasi dan kepengurusan 46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
5.1 Gambaran Umum Responden 49
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia 49
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 50
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51
5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 52
5.2 Hasil Penelitian 53
5.2.1 Variabel dependen (Kinerja Karyawan) 53
5.2.2 Variabel independent (kepuasan kerja) 56
5.2.3 Variabel independent (Loyalitas karyawan) 60

5.3 Uji Instrumen Data 62
5.3.1 Uji validitas 62
5.3.2 Uji Realibitas 63
5.3.3 Uji Regresi Linier Berganda 64
5.4 Uji Hipotesis 65
5.4.1 Uji Simultan (F) 65
5.4.2 Uji Statistik (Uji t) 66
5.4.3 Koefisiensi Determinasi 67
5.5 Pembahasan 68
5.5.1 Gambaran kinerja karyawan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan PTTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk Batanghari jambi 68
5.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 69
5.5.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan 69
5.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan 70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 71
6.1 Kesimpulan 71
6.2 Saran 72
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Capaian Kinerja Perusahaan……	3
Tabel 1.2	Survey awal tentang kinerja karyawan……	4
Tabel 1.3	Survey awal tentang kepuasan kerja……	5
Tabel 1.4	Survey awal tentan loyalitas karyawan……	7
Tabel 2.1	Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan..	13
Tabel 2.2	Penelitian terdahulu……..	29
Tabel 3.1	Operasional variabel…….	35
Tabel 3.2	Rentang pengklasifikasian variabel……..	41
Tabel 5.1	Karakteristik responden berdasarkan usia…….....	49
Tabel 5.2	Karakteristik responden berdasarkan kelamin…….	50
Tabel 5.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir……...	51
Tabel 5.4	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja…….	52
Tabel 5.5	Tanggapan kepala kantor unit usaha mengenai kinerja karyawan……...	54
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja…….	57
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai loyalitas karyawan……...	60
Tabel 5.8	Uji validitas……..	63
Tabel 5.9	Uji realibitas…….....	64
Tabel 5.10	Uji regresi linier berganda ……...	64
Tabel 5.11	Uji simultan (F)……	66
Tabel 5.12	Uji statistik (T)…….	67
Tabel 5.13	Koefisiensi determinasi……	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka pemikiran…….	32
Gambar 4.1	Logo PTPN VI…….	45
Gambar 4.2	Struktur organisasi PTPN VI Nusantara kantor unit usaha durian luncuk……	47
Gambar 5.1	Karakteristik responden berdasarkan usia……...	50
Gambar 5.2	Karakteristik responden berdasarkan kelamin……	51
Gambar 5.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir..	52
Gambar 5.4	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja…….	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Karakteristik Responden
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 4 Hasil Output SPSS
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Universitas Jambi
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian PTPN VI
Lampiran 7 Tabel Uji F, Uji T, Uji R
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan pemahaman tentang kinerja keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dinilai oleh organisasi sebagai umpan balik dari pimpinan kepada karyawan (Tewal et al., 2017). Selain itu kinerja juga sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Peran kinerja dalam perusahaan atau organisasi yaitu mengelola sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang wajib dimiliki oleh setiap suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawannya salah satu peran perusahaan dalam kinerja yaitu dengan memberikan evaluasi kinerja baik itu positif atau negatif yang ada pada diri karyawan (Tewal et al., 2017).

Kinerja juga ditentukan oleh kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kepuasan kerja juga merupakan cerminan seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan (A. T. Saputra et al., 2016). Selain itu kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan 89 kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaannya (Tewal et al., 2017). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangi dan mencintai pekerjaan seseorang sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang kepuasan kerja mengadopsi pendekatan secara pasrsial berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat di ditentukan oleh tingkat pekerjaan yang sesuai oleh individu karyawan tersebut (Dyah Prami et al., 2017).

Selain itu dampak buruk dari ketidak puasan terhadap kerja adalaah akan sangat merugikan bagi perusahaan karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidak hadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Kepuasan kerja juga dapat dijelaskan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja akan berdampak kepada tingkat loyalitas seorang karyawan dalam perusahaan sangat dipentingkan agar terdapat imbal balik dari perusahaan kepada karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaanfisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian ((Dyah Prami et al., 2017). Sebabnya upaya perusahaan dalam memberikan fasilitas kerja seperti gaji, tunjangan, ruang kerja yang nyaman, suasana perusahaan serta jam kerja yang sesuai akan berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu upaya agar karyawan loyal terhadap perusahaan terdapat pada pekerjaan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab,disiplin, serta jujur dalam bekerja, maka akan menunjukkan jiwa yang loyal dari diri karyawan sendiri ((Dyah Prami et al., 2017). PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Merupakan unit usaha BUMN yang bernaung dibawah PT Perkebunan Nusantara Group (Persero) PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk merupakan salah satu bagian dari unit usaha milik PTPN VI yang terletak di desa jangga baru kecamatan batin XXIV kabupaten Batanghari provinsi jambi. Perusahaan milik negara ini bergerak dibidang perkebunan sawit, teh dan lainnya.

Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dapat kita lihat pada data capaian kinerja karyawan dalam hal ini berkaitan

dengan hasil produksi sawit dalam kurun periode 2021 & 2022 yang dibagi masing-masing menjadi 4 Semester (Per 6 bulan) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Perusahaan

SEMESTER	PRODUKSI (TON)	
	TAHUN	
	2021	2022
1	19.350.360	10.608.805
2	20.895.070	11.370.555
3	19.630.588	14.936.567
4	15.000.372	23.681.999

Sumber : PTPN VI Nusantara Kantor unit Durian Lucuk 2023

Tabel 1.1 Merupakan capaian kinerja karyawan pada bagian produksi yang dimana produksi perusahaan mengalami naik turun di setiap semesternya hal ini selain dipengaruhi oleh hasil buah juga di pengaruhi oleh kinerja karyawan.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kinerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk maka peneliti melakukan Survey awal mengenai kinerja karyawan pada PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk melalui pertanyaan yang diajukan kepada kepala kantor unit usaha/manager untuk menilai 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Sedarmayanti (Fatmawati et al., 2020)dengan lamanya massa bekerja lebih dari 5 tahun, adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey awal tentang kinerja karyawan
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Keakurasian karyawan sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	15
2	Karyawan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	15	0
Kuantitas						
3	Karyawan mampu menyelesaikan banyak Pekerjaan	0	0	0	15	0
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0	0	15	0
Ketepatan waktu						
5	Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	0	0	0	0	15
6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0	0	0	0	15
Kemampuan bekerja sama						
7	Karyawan mampu bekerjasama dengan Baik terhadap rekan kerja	0	0	0	0	15
8	Karyawan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	0	0	0	15	0
Kemandirian						
9	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik	0	0	0	15	0
10	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	15
Total		0	0	0	75	75

Sumber : Data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.2 dari 8 pertanyaan yang diajukankepada kepala kantor unit usaha/manager untuk menilai 15 orang karyawan. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil Survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Pada tabel 1.2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memenuhi seluruh aspek indikator penelian. Menurut (Herniwati et al., 2021)

menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk, maka peneliti melakukan Survey awal mengenai kepuasan kerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu dengan menggunakan sampel 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Luthans (Tewal et al., (2017) , adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Survey awal tentang kepuasan kerja
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji						
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	0	0	2	9	4
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	0	0	2	10	3
Pekerjaan						
3	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	1	0	0	3	11
4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	0	1	4	10
Promosi						
5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	0	0	5	5	5
6	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	0	0	3	5	7
Pengawasan						
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh *supervisor.*	0	0	0	5	10
8	*Supervisor* menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul	0	0	2	8	5

	dengan rekan kerja.					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	0	0	0	7	8
10	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	0	0	0	9	6
Total		1	0	15	65	69

Sumber: data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.3 dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 15 orang karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil Survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Terdapat beberapa 1 karyawan yang tidak setuju bahwa akan adanya jaminan hari tua yang diberikan pihak PTPN VI Unit Usaha Durian Luncuk Ketika sudah memasuki usia pensiun nantinya. Contoh kecil dari kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu, karyawan masih merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan sendiri dikarenakan karyawan merasa kurangnya jaminan di masa tua dan gaji baik Ketika masih menjadi karyawan aktif maupun ketika sudah pensiun. Dapat diketahui bahwa apabila suatu pekerjaan yang menjamin hari tua dan gaji seseorang karyawan maka karyawan juga akan semakin semangat dalam bekerja, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa pekerjaannya tidak menjamin masa tua dan gaji tidak sesuai nya kepuasan kerja karyawan sangatlah rendah.

Indikator yang sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurut Luthans dalam penelitian (Damayanti et al., (2018) faktor yaitu gaji dengan sistem upah secara adil, pekerjaan itu sendiri yang dapat memberikan kesempatan untuk mereka menggunakan keterampilannya serta membuat karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaannya. kesempatan promosi yang dapat membuat karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan, Pengawasan yang mana hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung., dan rekan kerja yang saling mendukung, atasan yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing dalam bekerja, dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut sehingga karyawan akan puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

Untuk melihat lebih lanjut tentang Loyalitas karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu, maka peneliti melakukan Survey awal mengenai Loyalitas karyawan dengan menggunakan sampel 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Saydam dalam (Pitoy et al., 2020) data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey awal tentang Loyalitas karyawan
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketaatan Atau Kepatuhan						
1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	0	0	0	2	13
2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	0	0	0	7	8
Tanggung Jawab						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	0	0	0	4	11
4	Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik	0	0	0	12	3
Pengabdian						
5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	0	0	0	6	9
6	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.	0	0	0	4	11
Kejujuran						
7	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	0	0	0	5	10
8	Saya selalu mentaati pertauran meskipun tanpa pengawasan yang ketat	0	0	0	13	2
Total		0	0	0	53	67

Sumber: data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.3 dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada 15 orang karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Menunjukkan bahwasannya karyawan sangat setuju dan loyal kepada perusahaan sehingga menunjukkan sifat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan puas terhadap lingkungan ditempat kerja maupun disekitar tempat kerja. Sikap ini harus dipertahankan karena perusahaan sebagai tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta kinerja seseorang.

Hal seperti ini harus dipertahankan agar karyawan yang akan datang dapat merasakan hal yang dirasakan oleh karyawan seperti saat ini. Adapun penelitian mengenai loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan menurut (Ningrum & Pambudi, 2021) Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan membuat segala pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan.Adapun dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan oleh Fransiska Wulandari (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan perum damri cabang kota palembang. Loyalitas karyawan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI cabang kota Palembang. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian di PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi untuk mengetahui bagaimana pengaruh

kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini diberi judul **"Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi".**

1.2 Rumusan Masalah

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena seseorang yang masuk dan bergabung dengan perusahaan memiliki berbagai keinginan dan kebutuhan menjadi harapan untuk dipenuhi di tempat kerjanya, mengingat bahwa karyawan merupakan unsur penting perusahaan. (Nasution & Hidayat, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Berdasarkan latar belakang, mengenai kepuasan kerja yang telah dijelaskan oleh penulis sebelmnya, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dikaitan terhadap karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu besar yang mana dapat menyebabkan karyawan akan malas terhadap pekerjaannya terutama tidak sesuai dengan kriteria kerja dan posisi karyawan duduki yang mana karyawan sering tidak hadir disaat jam kerja yang akan mengakibatkan hasil kerja karyawan sering tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Loyalitas karyawan juga akan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang mana jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka tanpa perlu diminta pun karyawan akan loyal dengan sendirinya terhadap perusahaan yang memberikannya kerja namun jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan maka dengan sendirinya karyawan tidak akan loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dari uraian penjelasan diatas, maka masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja karyawan, kepuasan Kerja, serta loyalitas karyawan, pada PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat lebih dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Menggambarkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.

2. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.

3. Untuk mengetahui Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.

4. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.

1.4 Manfat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi manfaat:

1. Secara teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja seseorang didalam suatu organisasi maupun di perusahaan baik negeri maupun swasta.

2. Secara praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi organisasi ataupun instansi, PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu, untuk mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam memperbaiki kinerja karyawan, terutama yang berkaitan mengaenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan baik yang bekerja PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi pada khususnya dan PTPN Se-Indonesia pada umumnya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Indonesia yang berasal dari kata dasar "kerja" bisa pula hasil kerja ataupun tugas – tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan atau kemampuan dalam menjalankan tugasnya selama bekerja diwaktu yang telah di berikan. Dalam menjalankan kegiatan kerja karyawan dipengaruhi beberapa hal seperti: kualitas kerja, kuantitas kerja dan rekan kerja. Menurut (Fatmawati et al., 2020) Kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya salah satu untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja, maka perusahaan harus memperbaiki kerja pada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sedangkan Menurut (SUPRIHATI, 2014) Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut (Silaen et al., 2021) Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik disebut dengan kinerja Karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan, karena jika tidak ada ke ikut sertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang akan dan ingin dicapai oleh perusahaan baik dalam waktu yang ditentukan maupun yang tidak ditentukan.

Menurut Mangkunegara (A. T. Saputra et al., 2016) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan sendiri adalah penduduk yang memasuki usia produktif kerja yang berada diumur (15 – 64 tahun) yang dimana pada usia tersebut memiliki semanagat bekerja namun alangkah baiknya usia untuk bekerja lebih baik berada diusia 18 tahun yang mana pada usia tersebut sudah masuk kategori usia dewasa. Dalam UU Ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mana dituliskan pada pasal 1 ayat 1 sampai dengan ayat 3 dijelaskan bahwasannya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa

kerja. Moeheriono (Silaen et al., 2021) Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (Silaen et al., 2021) Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja. Sedarmayanti (Silaen et al., 2021) menjelaskan bahwa hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Memperngaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan berbeda-beda. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan selalu dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 menurut Nimran & Amirullah (Wanasaputra & Dewi, 2017) :

Tabel 2.1
Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

	Internal (Personal)	Eksternal (environment)
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja kera	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Tabel 2.1 diatas menjelasksan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja Djeremi et al (Wanasaputra & Dewi, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Nimran & Amirullah (Wanasaputra & Dewi, 2017) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Yaitu:

1. Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktifitas juga akan menurun.
2. Input. Besar kecilnya input yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (output) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan ligkungan kerja.
3. Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relatif, harus didukung faktor lainnya, seperti input.
4. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan

2.1.3 Tujuan Dan Fungsi Kinerja

Menurut Wibowo (Budiyanto & Mochklas, 2020) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan dan Fungsi manajemen kinerja menurut Moeheriono (Sausan, 2020) adalah sebagai berikut:

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

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (Fatmawati et al., 2020) indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

   Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

   Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan waktu

   Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain

d. Kemampuan bekerjasama

Mampu melakukan aktifitas pekerjaan dalam tim secara kompak dan bersama-sama

e. Kemandirian

Dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara individu dan tidak memakan waktu yang lama.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang ketika bekerja sangat mengharapkan akan memperoleh kepuasan pada tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal awal yang bersifat sangat individualis pada masing-masing karyawan karena pada setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu masing-masing. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut (Tewal et al., 2017) Menyatakan Bahwa Kepuasan kerja banyak dihubungkan dengan faktor kinerja, bahwa karyawan yang merasa puas lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas meskipun hasil-hasil penelitian belum konsisten dalam mendukung hubungan tersebut. (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Menurut Gibson (Priyono, 2010) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes instrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjanya. Berdasarkan konsep dan definisi kepuasan kerja di uraikan, maka definisi kepuasan kerja terhadap pekerjaan terkait erat dengan kelangsungan hidup karyawan di masa depan di perusahaan karyawan yang mengalami kepuasan kerja merasa senang dan puas

menikmati bekerja dan tidak mencoba untuk mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan baru. Dan kepuasan kerja menciptakan keadaan emosional atau perasaan positif tentang persepsi karyawan terhadap pekerjaan dalam melakukannya untuk perusahaan.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yang mana ada pada karyawan dan pekerjanya antara lain:

a. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, umur, Jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, usia Pekerjaan, kepribadian, perasaan, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, penempatan (kelas), status, kualitas perawatan, keamanan finansial, Peluang untuk kemajuan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Hasibuan (Citra & Fahmi, 2019) adalah sebagai berikut:

1) Kerja yang menantang secara mental
2) Penghargaan yang sesuai
3) Kondisi kerja yang mendukung
4) Rekan sekerja yang mendukung.

Sedangkan Robbins (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor menially challenging work, equitable rewards, supportive working conditions,dan faktor supportive mileagues. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) *Mentally Challenging Work*.

Faktor *mentally challenging work* Pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan

dan membuat pegawai frustasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b) *Equitable Rewards*.

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c) *Supportive Working Conditions*.

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d) *Supportive Colleagues*.

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja

Seperti yang telah disebutkan, kepuasan kerja itu adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya sikap individu karyanya menghasilkan perilaku yang ditampilkannya saat tugas yang diberikan kepadanya. Komunikasi serta hubungan yang terjalin erat dengan kepuasan serta ketidak puasan dalam bekerja akan cenderung mencerminkan penafsiran dari diri setiap masing-masing tenaga kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu indikasi yang dapat disajikan alat ukur terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Bangga terhadap pekerjaan

   Karyawan sangat bangga terhadap pekerjaan yang telah diberikan
2. Senang dan cinta terhadap pekerjaan

Karyawan senang dan mencintai setiap pekerjaan yang diberikan

3. Bergairah serta Bahagia dengan pekerjaan

   Karyawan selalu bergairah saat menerima pekerjaan baru dan bahagia ketika beban kerja telah selesai dikerjakan

4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

   Karyawan selalu melaksanakan tugas dan kewajiban dalam bekerja serta selalu bertanggung jawab terhadap masalah kerja.

(Losey et al., 2005) berpendapat bahwa kinerja yang lebih tinggi dihasilkan dari kepuasan kerja, komitmen, dan fleksibilitas yang lebih baik, yang dapat diciptakan oleh:

1. Kontrak psikologis positif berdasarkan kepercayaan dan rasa hormat, didukung oleh praktik manajemen orang progresif yang dirancang untuk tujuan dan dipantau dalam implementasi.
2. Peluang bagi karyawan untuk berbagi informasi yang luas tentang organisasi mereka dan untuk berpartisipasi dan didengar dalam pengambilan keputusan.
3. Pekerjaan yang dirancang dengan baik, fleksibel yang merangsang orang-orang untuk berkontribusi dan tumbuh.
4. Pengembangan bakat melalui seleksi yang cermat, induksi, dan pembelajaran berkelanjutan.
5. Perlakuan positif di semua tingkatan bekerja untuk tujuan dan nilai-nilai bersama.
6. Mendapatkan nilai dari keragaman sebagai sarana untuk mencapai tujuan bisnis.
7. Iklim organisasi yang mengakui dan menghargai perilaku yang diperlukan untuk sukses.
8. Tim yang mengelola diri sendiri dan pengambilan keputusan yang ter desentralisasi.
9. Implementasi yang efektif dan evaluasi praktik manajemen orang.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans dalam Tewal et al., (2017) yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri.

   Dalam hal pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji.

   Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi.

   kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

4. Pengawasan.

   Proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesui dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

5. Rekan kerja.

   Hubungan antara dua orang atau lebih dan perilaku seseorang mempengaruhi, mengubah dan meningkatkan perilaku orang lain atau sebaliknya.

2.3 Loyalitas Karyawan

2.3.1. Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan dalam setiap kegiatan kerja karyawan serta tidak akan terlepas dari loyalitas serta sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik. Menurut Handoko (Kosasih & Kurniawan, 2018) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki perasaanan seperti ingin meninggalkan perusahaan. (Nindyati, 2017) loyalitas karyawan pada perusahaan membawa pada satu kesimpulan bahwa loyalitas karyawan merupakan hal penting yang harus di

upayakan oleh setiap perusahaan. Menurut Hasibuan (Pitoy et al., 2020) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunkakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. (Citra & Fahmi, 2019) Pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Menurut Nitisemito (Widhiastuti, 2012) penyebab terjadinya ketidak loyalnya para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidak puasan tersebut berasal dari berbagai hal, antaralain ketidak cocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan terhadap karyawan, kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengembangan usaha, dll.

Lebih lanjut Nitisemito menjelaskan bahwa pemilik usaha dapat memperhatikan indikasi muculnya turunnya loyalitas karyawan antara lain :

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.

   Produktivitas kerja tersebut dapat diukur atau di perbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena pekerjaan yang tertunda.
2. Meningkatnya tingakat absensi.

   Pada umumnya, apabila loyalitas dan sikap karyawan menurun, maka terlihat dalam perilaku kerja yang malas untuk dating tiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik, maka perlu dicari penyebabnya.
3. Tingkat Perpindahan yang tinggi.

   Turn over atau keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan mencari perusahaan yang lain yang diminati. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi ini selain berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.
4. Kegelisahan dimana-mana.

   Loyalitas dan sikap kerja yang menurun menyebabkan kegelisahan bagi karyawan yang lain. Apabila dampak ini dirasakan oleh pimpinan dan

segera mengambil langkah, maka hal ini segera dapat teratasi. Namun tidak semua pimpinan memahami dan peduli terhadap situasi perusahaan.

5. Tuntutan yang sering terjadi.

   Tuntutan yang merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

6. Pemogokan.

   Indikasi paling dapat diambil kesimpulan adalah saat terjadi pemogokan karyawan. Hal ini terjadi apabila karyawan suatu perusahaan sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, yang akhirnya muncul tuntutan karyawan sebagai dampak atas ketidakpuasan. Apabila tuntutan tersebut tidak dipenuhi, biasanya terjadi mogok kerja.

Menurut Steers & Porter (Kosasih & Kurniawan, 2018) Loyalitas dapat dipertahankan dan di ciptakan dengan memenuhi kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaan yang di lakoninya. Sudimin (Wilianto, 2019) loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktunya untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut berstatus sebagai karyawan. (Rahwana & Lestari, 2019) Menjelaskan Bahwa Karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman.

Menurut Kusumastuti (Anifah & Foeh 2022) Menjelaskan bahwa Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kepatuhan serta kesetiaan, jika loyalitas yang dibicarakan adalah loyalitas karyawan maka loyalitas tersebut tidak hanya dilihat dari rentan waktu seseorang ada di suatu institusi, tetapi juga harus diperhatikan melalui gagasan, simpati, dan dedikasi yang tercurahkan ke institusi tersebut, tidak hanya mengarah ke kompetensi tenaga kerja dalam menjalankan setiap tugas serta kewajiban berdasar pada deskripsi pekerjaan, namun juga dilihat dari seberapa optimal seorang karyawan menghasilkan yang terbaik bagi institusinya. Loyalitas karyawan merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki setiap organisasi karena karyawan yang loyal dapat melindungi organisasi dari berbagai kerugian.

Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai tetap bersama perusahaan daripada mencari pekerjaan baru, mampu mematuhi aturan meskipun tidak ada pengawasan yang ketat, mengutamakan tujuan perusahaan di atas pencapaian individu, memberikan saran yang membangun kepada perusahaan, dan memberikan kontribusi. melampaui batas yang diharapkan. Menurut Ismail & Razak (Juwita & Khalimah, 2021) menjelaskan Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara (Juwita & Khalimah, 2021) menjelaskan bahwa karyawan yang sangat loyal kepada organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya (turnover intention) untuk mencari perusahaan baru. Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah meningkatnya absensi sehingga dapat menurunkan jumlah produksi yang berdampak pada kerugian perusahaan karena menurunnya kinerja. (Nisa et al., 2023) Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana semakin loyal karyawan, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin meningkat pula, Untuk mempertahankan loyalitas karyawan yang bekerja disarankan agar apa yang sudah diterapkan oleh perusaahan dapat diterapkan dan di tingkatkan, seperti mempertahankan kedisiplinan yang diterapkan pada perusahaan dengan ketepatan waktu dalam masuk kerja, penerapan Standart Operasional Perusahaan serta pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat ketaatan yang tinggi, sehingga karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan loyalitasnya yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Jusuf (Sausan, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

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

2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

2.3.3 Dimensi Loyalitas Karyawan

Menurut Prayanto (Sausan, 2020) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah sebagai berikut:

a. Bertanggung Jawab

   Artinya dapat melakukan pekerjaan dengan benar dengan berani mengambil risiko apa pun yang dilakukan dan akan bertanggung jawab meskipun itu menyakitkan.

b. Mau berkorban demi kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang diperjuangkan Bersama.

c. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

   Memberikan pemahaman agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan berarti memahami bahwa perusahaan adalah sekelompok manajer yang semua orang yang terlibat menjadi anggotanya.

d. Mengerti kesulitan perusahaan,

   Menyadari bahwa apa yang dilakukan terbaik bagi perusahaan adalah juga yang terbaik bagi karyawan dan apa yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik bagi perusahaan dengan cara cerdas agar karyawan memahami dan memahami kesulitan perusahaan dengan bahu membahu membantu perusahaan pulih, daripada keluar dan langsung pindah ke perusahaan lain.

e. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

   Hal seperti ini tampaknya sulit karena mengurus pekerjaan lain, dan melampaui apa yang dibutuhkan perusahaan adalah konsep hebat yang memiliki manfaat luar biasa bagi karyawan individu dalam jangka panjang. Bisnis perusahaan bisa bangkrut, tetapi orang yang kompeten dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

2.3.4. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak hanya dikembangkan di dalam perusahaan, tetapi memiliki indikator yang mewujudkan kesetiaan terhadap pekerjaan karyawan tersebut setiap indikator merupakan bagian dari manajemen. Kesetiaan karyawan dapat diketahui dari kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Indikator loyalitas menurut Saydam (Pitoy et al., 2020) yaitu:

a. ketaatan atau kepatuhan

   Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telahditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

b. tanggung jawab

   Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada peru-sahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

c. pengabdian

   Pengabdian adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi pengabdian karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

d. kejujuran.

   Kejujuran adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi kejujuran seseorang karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge dalam Damayanti et al., (2018) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Damayanti et al., (2018) menjelaskan "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjannya". Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Selain itu Menurut Robbins dalam (A. Saputra et al., 2023) Menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja dapat di konsepkan dengan disposisis yang sangat luas terhadap suatu pekerjaan seseorang karyawan, dengan di tandai perbedaan yang di rasakan oleh karyawan baik secara manfaat aktual yang diperoleh karyawan dengan imbal balik yang sesusai dan dapat diterima oleh karyawan.

Juga di jelaskan oleh Sutrisno dalam (Zulfiani, 2022) Bahwa kepuasan kerja akan mencerminkan kepribadian seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dimana nantinya karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang terjadi dan dihadapi di dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu menurut Badriyah dalam (Yusniar et al., 2022) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu hal yang penting di dalam bekerja agar mendapatkan hasil optimal dalam bekerja, sehingga ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaan, maka ia akan berusaha sangat maksimal dengan segenap kemampuan dan ke ahlian yang di miliki dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam setiap pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan (Putri, 2019). Menurut Rosita dalam (Muhamad et al., 2022) Menjelaskan bahwa Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.4.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Preko dan Adjetey dalam Ningrum & Pambudi, (2021) dalam penelitiannya mengatakan loyalitas karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan loyalitas sangat berpengaruh segnifikan dan positif terhadap kinerja. Loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dalam lamanya hubungan kerja, tetapi juga dalam peningkatan kinerja. Loyalitas karyawan menjadi jaminan bagi perusahaan bahwa karyawan siap melakukan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan loyalitas kepada perusahaan membuat pekerjaan lebih mudah bagi karyawan. Sedangkan menurut Siagian dalam Ningrum & Pambudi, (2021), dijelaskan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Ronaldy dalam (Zulfiani, 2022) Menjelaskan bahwa definisi loyalitas karyawan adalah sikap kesediaan karyawan dengan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu dan ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan serta menyimpan rahasia perusahaan dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama berstatus sebagai karyawan di perusahaan tempat bekerja.

Loyalitas seseorang karyawan yang berarti karyawan kesediaan karyawan bekerja di dalam organisasi di tempat bekerja bersedia melakukan yang terbaik demi kesusksesan organisasi di tempat kerja dan berpikir bahwa bekerja di organisasi tempat dia bekerja merupakan pilihan yang terbaik (Nawawi & Ekawati, 2021). Dalam melakukan kegiatan kerja masing-masing karyawan tidak lepas dari loyalitas dan sikap kerja dengan demikian karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik (Muhamad et al., 2022). Loyalitas juga merupakan suatu kesanggupan serta tekad yang kuat dan berusaha dalam menjalankan tugas serta menaati peraturan yang ada dengan penuh tanggung jawab (Sari, 2013). Loyalitas karyawan juga merupaka bentuk peran anggota menggunakan tenaga dan pikiran dan waktu dalam mewujudkan tujuan organisasi (Muhamad et al., 2022).

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja karyawan, kepuasan menunjukkan bahwa seseorang karyawan sangat menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan suatu pekerjaan tertentu dan tentunya dibarengi dengan hasil yang memuaskan, sedangkan loyalitas karyawan juga mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena merasanyaman baik terhadap pekerjaan maupun hal yang lainnya, dan sedangkan kinerja merupakan faktor penggabungan dari kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu karyawan dan loyalitas karyawan yang berasal sama dari individu karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil konsekuensi dari evaluasi yang mengarahkan seseorang karyawan untuk mencapai rasa bahagia dalam bekerja dalam memenuhi dasar persyaratan dasar bekerja (A. Saputra et al., 2023).Loyalitas karyawan perusahaan yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja yang dirasakan sangat erat kaitannya dengan kinerja masing-masing karyawan (Astiti et al., 2019). Selain itu menurut wirawan dalam Sari, (2013).

Menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perserpsi seseorang karyawan dari berbagai aspek pekerjaan yang diberikan. Persepsi merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan baik dalam sikap positif maupun negatif. Jika karyawan bersikap positif maka maka ia puas terhadap pekerjaan yang diberikan, namun jika sikap karyawan tersebut berbanding terbalik menjadi sikap negatif terhadap pekerjaan maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Sari, 2013). Turunnya kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini perlu diawasi oleh pihak perusahaan supaya karyawan dapat mengeluarkan semua potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga terdapat imbal balik antara karyawan dan perusahaan (Zulfiani, 2022).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian tedahulu yang terkait :

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Nabilla Salsabil Sausan (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung>t tabel (3,051 > 1,998), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (0,003<0,05). Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsita Lisnawati Guntar, I Putu Deddy Setiawan (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearlas Buleleng – Bali	Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Berdasarkan F tes dengan sig. 0,000 bahwa kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Abraham Rehuel Kosasih & Jimmy Ellya Kurniawan (2018)	Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan	Karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan kebutuhuhan emotional karyawan yang mengarah kepada mental karyawan untuk menghadapi masalah sehari-hari dan ketegangan di tempat kerja sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan perilkau bekerja terhadap perusahaan.
Suprihati (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen.	Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan.
Anifah & John EFHJ Foeh (2022)	Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja	Gaji, Usia, Jarak tempat tinggal, Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kinerja, Pangkat

		dan Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh seseorang.
Riza Setyo Ningrum & M.Aji Luhur Pambudi (2021)	Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020	Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ALP yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih resign karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidak nyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan.
Riski Damayanti, Agustina Hanafi & Afriyadi Cahyadi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pertanyaan atau kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
Fransiska Wulandari (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Kota Palembang Tahun 2019/2020	Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa Fhitung diperoleh sebesar 30,860 lebih besar dari Ftabel 3,18, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000b atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
Yuli Wiliandari (2015)	Kepuasan Kerja Karyawan	pentingnya mengetahui kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan secara berkala dan berkelanjutan. Sehingga variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila sudah dianggap baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Sedangkan variabel-variabel yang masih dipermasalahkan oleh karyawan dapat ditindaklanjuti oleh pimpinan perusahaan.
Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.
Andika Saputra1, Rini Fatmawati2, Chasan Azari (2023)	Pengaruh Kepuasan Kera Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di RSGM NALA HUSADA Surabaya	Pada pengujian simultan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel indepienden Kepuasan Kerja (X1), dan loyalitas Karyawan (X2) Terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Riumah Sakit

		Gigi dan Miuliut (RSGM) Nala Hiusada Siurabaya diengan
Nur Wahdania Putri (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kineja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya	aktor yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah variabel loyalitas kerja. Dimana hasil perhitungan dengan tingkat signifikan antara kepuasan kerja 0,041<0,05 dan loyalitas kerja 0,006 < 0,05, dimana yang jauh lebih kecil dari 0,05 adalah 0,006. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa faktor yang paling signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah loyalitas kerja di PT. Malindo Intitama Raya.

2.6 Kerangka Pemikiran

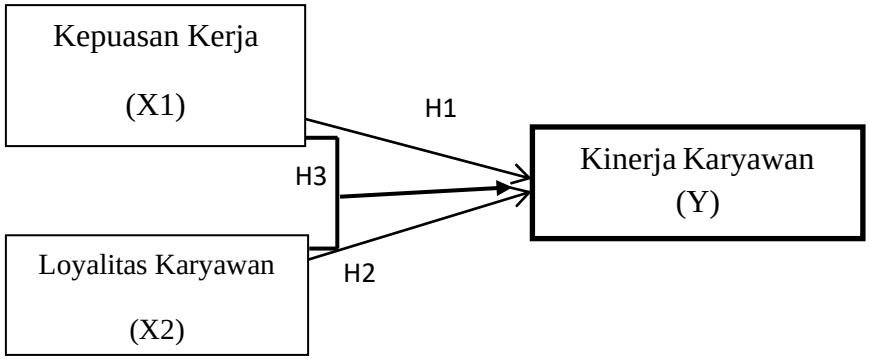
Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan penelitian ini memperkirakan bahwa ada faktor atau variabel lain yang berperan dalam mempengaruhi hubungan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka penting untuk menyusun model penelitian salah satunya dengan mengevaluasi kondisi variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas. Dalam penelitian deskriptif, peneliti memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi masalah yang ada melalui definisi konseptual dari gejala yang dipelajari dan struktur serta dimensi yang terkait dengan gejala tersebut sebaliknya, dalam *explanatory research*, peneliti tidak hanya memberikan definisi konseptual, tetapi juga mengembangkan kerangka teoritis. Menurut Sekaran dalam (Priyono, 2008)Menjelaskan bahwa *theoritical framework* adalah *a conceptuol model of how one theorize the relationships qmong several faclors thal hat,e been identified as important to the problem* yang bertujuan membuat jawaban sementara (hipotesis) terhadap pcrmasalahan penelitiannya.

(Dyah Prami et al., 2017) Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat diprediksi bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan ada keterikatannya dengan kinerja karyawan. Hal yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai

Pengaruh Kepuasan kerja & Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi. Untuk menjelaskan penelitian ini, peneliti membuat kerangka berpikir dengan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



2.7 Hipotesis

(Priyono, 2008). Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar atau mungkin saja juga bisa salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta yang ada membenarkannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga pengaruh kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2 : Diduga pengaruh loyalitas karyawan(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3 : Diduga pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, karakteristik utama berasal dari latar belakang alami yang berasal dari kejadian yang terjadi di masyarakat, dalam menggunakan metode kuantitatif dengan langkah pengamatan, wawancara, dan penelaahan dokumen teori di dapatkan berdasarkan data dan Penyajian serta analisis data pada penelitian kuantitatif. Metode deskriptif ini menggambarkan mengenai kepuasan kerja & loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Nusantara Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh PTPN VI Nusantara Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini. Masih Menurut Siyoto & Sodik dalam (Hardani et al., 2020) Peneliti yang menerapkan metode kualitatif harus berbekal teori dan wawasan yang luas agar dapat melakukan wawancara secara langsung, menganalisis dan mengkontruksi obyek yang diteliti agar lebih jelas. Penelitian dengan pendekatan ini lebih menekankan pada makna dan terikat pada nilai.

b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PTPN VI Nusantara Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis kembali, seperti: jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini. Menurut Siyoto & Sodik dalam (Hardani et al., 2020) Dalam metode penelitian kuantitatif, umumnya masalah yang diteliti memiliki cakupan yang lebih luas serta variasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

c. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, artinya penulis menyusun pertanyaan dalam

bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam form yang telah disediakan.

d. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, atau data yang diperoleh dari berbagai *literature* dan sumber-sumber lain yang berhubungandengan masalah yang sedang diteliti.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Margono Dalam (Hardani et al., 2020) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yangmemiliki karaktersitik tertentu di dalam suatu penelitian. Jumlah keseluruhan karyawan PTPN VI Nusantara Unit Usaha Duriam Luncuk dalam penelitian ini berjumlah 372 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagain anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling Husain dan Purnomo (Hardani et al., 2020) Dalam penelitian ini populasi yang diambil menggunakam rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{372}{1 + 372(0{,}1^2)}$$

$$= \frac{372}{1+3{,}72} = \frac{372}{4{,}72} = 78{,}8 \text{ (dibulatkan menjadi 79)}$$

Maka dapat diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden.

3.4 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan faktor yang mempunyai peran dalam suatu masalah atau peristiwa yang akan diteliti. Variabel dependent (terikat) adalah kinerja karyawan dan variable independent (bebas) adalah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi Stoner (Priyono, 2010)	Kualitas kerja	1. Sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	1, 2
		Kuantitas	3. Menyelesaikan banyak pekerjaan 4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	3, 4
		Ketepatan waktu	5. Datang ke tempat kerja tepat waktu 6. Menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	5, 6
		Kemampuan bekerja sama	7. Bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja 8. Menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	7, 8
		Kemandirian	9. Menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik 10. Menghadapi masalah dalam pekerjaan	9, 10
Kepuasan Kerja (X^1)	Perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteriskik kepuasan itu sendiri (Robbins & Judge, 2013)	Gaji	1. Gaji ssuai dengan tugas yang dikerjakan 2. Gaji mencukupi kebutuhan sehari-hari	1, 2
		Pekerjaan	3. Jaminan masa tua dari pekerjaan 4. Bekerja di tempat saya bekerja memadai	3, 4
		Promosi	5. Promosi yang jelas berlaku di perusahaan 6. Kesempatan promosi diberikan oleh perusahaan	5, 6

		Pengawasan	7. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan 8. Supervisor menanggapi keluhan karyawan	7, 8
		Rekan kerja	9. Rekan kerja cukup dekat satu sama lain 10. Rekan kerja mendukung produktivitas kerja	9, 10
Loyalitas Karyawan	Salah satu unsur yang digunkakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab Hasibuan (Pitoy et al., 2020)	Ketaatan atau kepatuhan	1. Menaati aturan dan tata tertib perusahaan 2. Memegang vidi,misi perusahaan dalam tugas	1, 2
		Tanggung jawan	3. Melaksanakan pekerjaan dengan senang hati 4. Menjaga citra perusahaan dengan baik	3, 4
		Pengabdian	5. Memajukan dan melindungi perusahaan 6. Tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk	5, 6
		Kejujuran	7. Menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan 8. Menaati peraturan meskipun tanpa pengawasan ketat	7, 8

3.5 Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematik, logis, dan proses pencarian data yang valid, baik diperoleh secara langsung atau tidak langsung untuk keperluan analisis dan pelaksanaan pembahasan suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban (output) dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi oleh peneliti. Adapun dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

   Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan)

   Library research (Penelitian kepustakaan) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yangbersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya.Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas.Hasil- hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikangambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

(Arikunto, 2010) Menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valis atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkapkan dari data data variabel yang diteliti secara tepat. Untuk melihat validitas angket, maka digunakan rumus korelasi *product moment* (Khairinal, 2016) Rumus korelasi pearson yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indeks korelasi

n : Ukuran sampel

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x$: Jumlah seluruh Skor X

$\sum y$: Jumlah seluruh Skor Y

Kriteria penerimaan dan penolakan ketepatan dan kecermatan alatukur yang digunakan menurut (Khairinal, 2016) yaitu :

1. Dapat dijelaskan bahwa niali r hitung > r table berdasarkan ujisignifikan 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 ukuryang dipergunakan adalah tidak valid/ shahih.
5. Nilai r hitung > r table berdasarkan uji signifikan 0,05 (5%) artinya bahwa item-item tersebut valid.

3.6.2 Uji Realibitas

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) Uji reliabilitas adalah berhubungan dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Untuk menguji reliabilitas suatu instrument digunakan rumus alpha cronbach, karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan bertingkat. Kriteria uji reliable suatu alat ukur menurut (Khairinal, 2016) :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \; x \left\{1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right\}$$

Dimana :

r11 = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

k = Jumlah item

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

3.6.3 Analisis Deskriptif

Gall dan Borg dalam (Hardani et al., 2020) Menjelaskan bahwa metode deskriptif atas dua kategori,yaitu metode deskriptif sesaat (one point in time) dan metode deskriptif berjangka panjang (longitudinal). Penelitian deskriptif berjangka panjang ada empat macam yaitu: studi kecenderungan (trend studies) studi kohort (cohort studies), studi panel (panel studies), dan studi jangka pendek (cross sectional). Studi kohort meneliti kelompok sampel dari suatu populasi yang dalam jangka waktu tertentu masih tetap dalam kelompok tersebut.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa Teknik analisa data yang digunakan yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X_1) dan (X_2) variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan analisis berganda.

3.7.1 Alat Analisis

1. Rentang Skala

Instrument penelitian ini dengan menggunakan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala Likert, makavariabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian. Dalam skala Likert dapat digunakan jawaban:

A. Jawaban atas kuisioner terdiri dari 5 yaitu:
   a) Bobot 1 =Sangat Tidak Setuju
   b) Bobot 2 = Tidak Setuju

c) Bobot 3 = Kurang Setuju

d) Bobot 4 = Setuju

e) Bobot 5 = sangat setuju

B. Analisa yang dilakukan menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan serta rata-rata bobot adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{fi}{\Sigma fi}$$

Dimana:

P = Persentase responden yang memiliki kategori tertentu

Σfi = Jumlah responden yang memiliki kategori tertentu

fi = Banyaknya jumlah responden

Selanjutnya menurut Umar (2005) untuk menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Penentuan rentang skala:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{M}$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternative Jawaban item

Sehingga:

$RS = \frac{79(5-1)}{5}$

$= \frac{316}{5}$

= 63,2

Penentuan Rentang Skor

Rentang Skor terendah = n x skor terendah

= 79 x 1

= 79

Rentang Skor tertinggi = n x skor tertinggi

= 79 x 5

= 395

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skal likert 1-5 maka skala pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Rentang Pengklasifikasian Varibel

No	Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
1	Kinerja karyawan (Y)	79 – 142,1	Sangat Rendah
		142,2 – 205,3	Rendah
		205,4 – 268,5	Sedang
		268,6 – 331,7	Tinggi
		331,8 – 395	Sangat Tinggi
2	Kepuasan kerja (X1)	79 – 142,1	Sangat Tidak Puas
		142,2 – 205,3	Tidak Puas
		205,4 – 268,5	Sedang
		268,6 – 331,7	Puas
		331,8 – 395	Sangat Puas
3		79 – 142,1	Sangat Tidak Loyal
		142,2 – 205,3	Tidak Loyal

	Loyalitas Karyawan (X2)	205,4 – 268,5	Sedang
		268,6 – 331,7	Loyal
		331,8 – 395	Sangat Loyal

Data dan informasi dianalisis menggunakan teknik analisis verifikatif yaitu analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PTPN VI Nusantara Unit Usaha Durian Luncuk Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 25.00 Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistika dan program SPSS 25.00 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa digunakan untuk mengetahui bentuk Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI). Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Linier Regression Method*). Metode ini diyakini mempunyai sifat-sifat yang ideal dan dapat diunggulkan, yaitu secara teknis sangat kuat, mudah dalam perhitungan dan penarikan interpretasinya (Gujarati, 2007). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2014).

Untuk melakukan analisis, model matematis persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X^1 = Kepuasan Kerja

X^2 = Loyalitas Karyawan

α = Intersep

β = Koefisien variabel bebas

ε = Variabel gangguan

Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan alatbantu program SPSS *Windows release* 25.00.

3.7.2 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Bersama (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Digunakan uji-F statistik pada tingkat kepercayaan 9% dengan derajat kebebasan df1 = (k-1) dan df2 = (n-k) dengan hipotesis sebagai berikut (Gujarati, 2003):

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

Diduga secara besama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X^1) dan Loyalitas Karyawan (X^2) terhadapkinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara VI (PTPN VI).

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

Diduga secara besama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X^1) dan Loyalitas Karyawan (X^2) terhadapkinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak atau menerima Ha, artinya secara besama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika F-hitung $\leq$ F-tabel maka Ho diterima atau menolak Ha, artinya secara besama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan. Digunakan uji 1 arah pada tingkat kepercayaan. (Gujarati, 2003).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel maka H0 ditolak atau menerima Ha, artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t-hitung ≤ nilai t-tabel maka H0 diterima atau menolak Ha, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar(persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{D = (r^2) \times 100\%}$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi *product moment*

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa *software* dengan program SPSS (*Statistica l Product And Service Solution*) *windows version*25.00

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran umum PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk

Gambar 4.1

Logo PTPN VI

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kantor unit usaha durian luncuk yang berlokasi di desa jangga baru kecamatan batin XXIV kabupaten Batanghari provinsi jambi yang merupakan salah satu unit usaha BUMN yang bernaung dibawah PT Perkebunan Nusantara Group (Persero) yang bergerak dibidang pertanian khususnya di kantor unit usaha durian luncuk bergerak di komoditas kelapa sawit. Kantor unit usaha durian luncuk berdiri pada tanggal 21 Desember 1986 yang dimana kantor unit ini dalam pembagian wilayah dibagi menjadi 2 bagian wilayah kerja yaitu wilayah A dan wilayah B setiap bagian wilayah dipecah menjadi beberapa unit atau biasa disebut dengan afdeling dengan pembagian sebagai berikut :

- Wilayah A meliputi : Afdeling 1, Afdeling 2,Kantor Unit, dan Afdeling 3
- Wilayah B meliputi : Afdeling 4, Afdeling 5, Afdeling 6

4.2 Visi dan Misi PTPN VI Nusantara Kantor Unit Durian Luncuk

4.2.1 Visi

Menjadikan Perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada semua stakeholder.

4.2.2 Misi

1. Kami fokus mengelola perkebunan kelapa sawit, karet, teh,kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerjasama dengan petani dan mitra strategis lainnya.

2. Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional,standar kinerja tinggi, dan ramah lingkungan.

3. Kami terus berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.

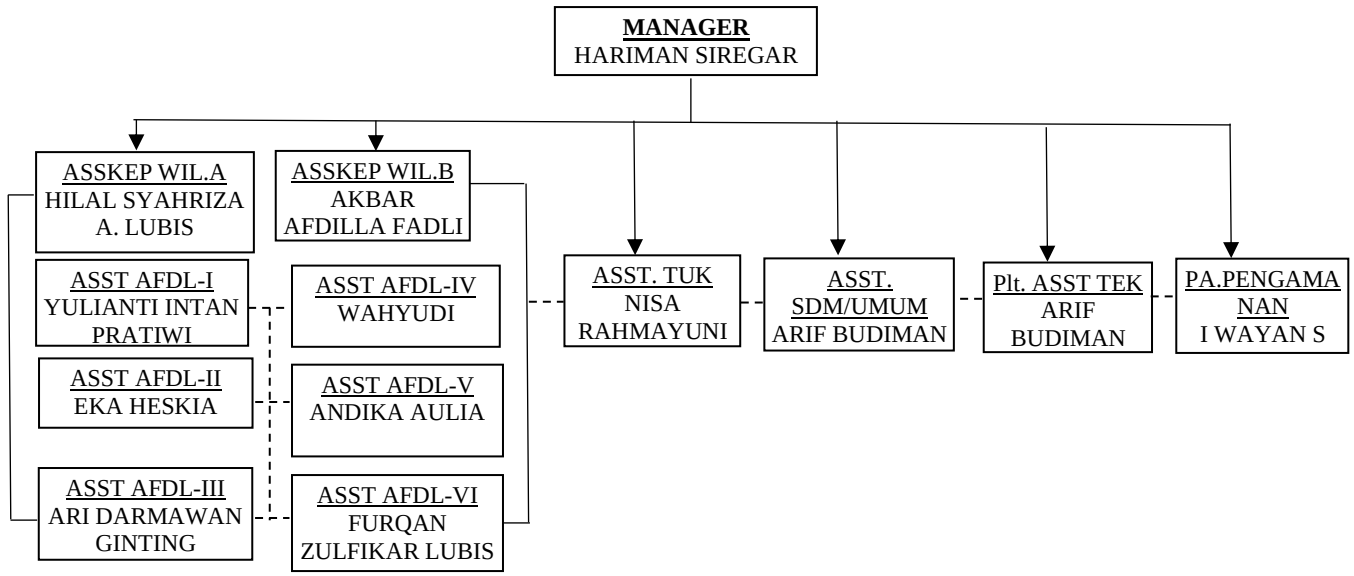
4. Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetisi sumber daya manusia Perusahaan.

4.3 Struktur organisasi dan kepengurusan

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada dalam suatu organisai maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur menggambarkan dengan jelas bagaimana hubungan dalam organisasi atau Perusahaan yang biasanya ditandai dengan alur garis komando untuk menunjukkan alur kegiatan antara satu dengan yang lainnya dalam suatu organisasi sesuai tugas dan fungsi masing-masing. Berikut gambar struktur organisasi PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk :

GAMBAR 4.2

STRUKTUR ORGANISASI PTPN VI KANTOR UNIT USAHA DURIAN LUNCUK



Sumber : PTPN VI Nusantara Kantor unit usaha durian luncuk 2023

Struktur organisai PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Terdiri Dari :

1. Manager

   Manager merupakan penanggung jawab kantor unit usaha yang biasanya di tunjuk langsung oleh perusahaan untuk mengawasi kegiatan kerja di setiap unit usaha yang berada di PTPN VI Jambi yang mana dalam hal ini PTPN VI Jambi selaku pusat dari seluruh unit usaha yang berada dijambi maupun di sumbar dalam hal ini manager bertanggung jawab langsung ke PTPN VI Jambi selaku induk perusahaan hubungan manager dengan unit kerja lainnya ditandai dengan garis hubung dalam struktur.

2. Asisten Kepala Wilayah (ASSKEP WIL)

   Asisten Kepala Wilayah merupakan kepanjangan dari manager di lapangan yang mana bertanggung jawab di dalam kegiatan lapangan di dalam wilayahnya Asisten Kepala Wilayah dibantu oleh Asisten Afdeling dalam mengontrol karyawan dilapangan dari awal kegiatan kerja sampai selesai kegiatan kerja.

3. Asisten TUK (ASST TUK)

Asisten TUK bertanggung jawab atas kegiatan tata usaha kantor unit usaha durian luncuk seperti mencatat inventaris kantor, surat menyurat dll.

4. Asisten SDM/UMUM (ASST SDM/UMU)

Asisten SDM/UMUM bertanggung jawab dalam mengelola sumberdaya manusia pada Perusahaan maupun hubungan di luar perusahaan seperti turut membantu dalam kegiatan di Masyarakat diluar Perusahaan dll.

5. Asisten Teknik (ASST TEK)

Asisten Teknik bertanggung jawab dalam mengumpulkan data hasil kerja/panen Perusahaan maupun sebagai penanggung jawab alat-alat inventaris yang di miliki perusahaan juga bertanggung jawab dalam kegiatan di lapangan seperti penanaman bibit dan pengecekan hasil panen.

6. P.A. Pengamanan

P.A. Pengamanan bertugas dalam mengamankan perusahaan baik itu pada bagian kantor maupun lapangan yang dibantu langsung oleh satpam.

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.

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 5.1 berikut :

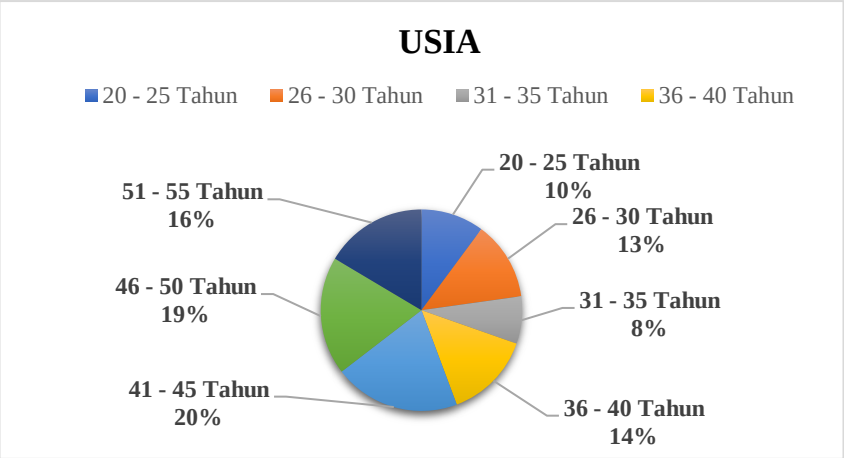
Tabel 5.1

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 dikatan 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:

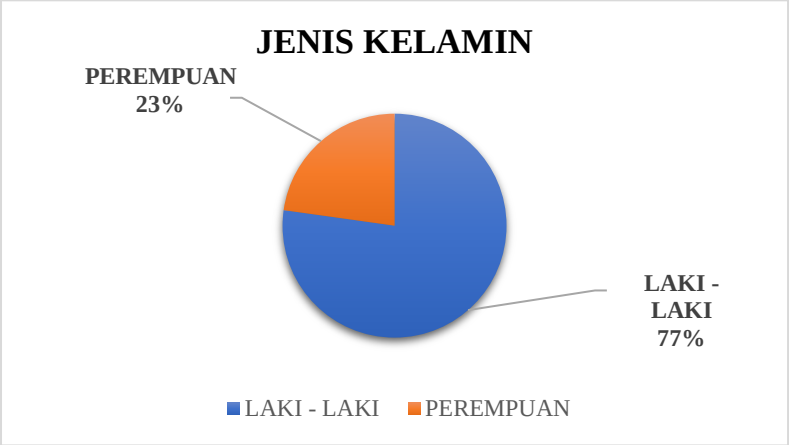
Tabel 5.2

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 skil 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 di dominasi 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 dilapangan secara teknis dan dapat mengefisiensi waktu.

5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

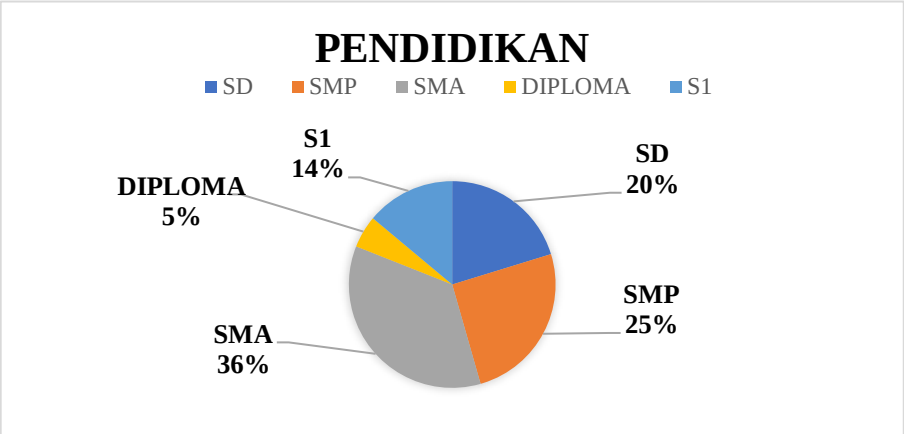
Tabel 5.3

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 Nusantar 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 :

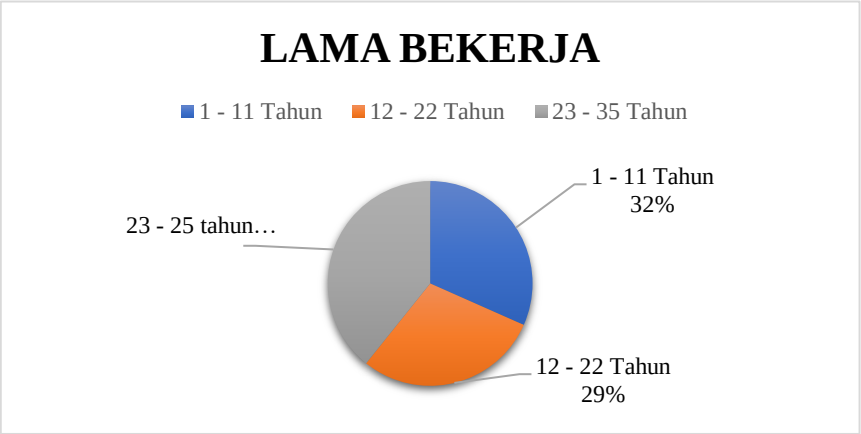
Tabel 5.4

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 dikarernakan 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	*f*	0	1	2	55	21	79	325	Tinggi
		fx	0	2	6	220	105	333		
Y.1.2	Karyawan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	*f*	0	1	5	65	8	79		
		fx	0	2	15	260	40	317		
Kuantitas										
Y.1.3	Karyawan mampu menyelesaikan banyak Pekerjaan	*f*	0	1	4	50	24	79	357,5	Sangat Tinggi
		fx	0	2	12	200	120	334		
Y.1.4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	*f*	0	0	2	10	67	79		
		fx	0	0	6	40	335	381		
Ketepatan waktu										
Y.1.5	Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	*f*	3	12	12	22	30	79	305,5	Tinggi
		fx	3	24	36	88	150	301		
Y.1.6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	*f*	1	6	12	39	21	79		
		fx	1	12	36	156	105	310		

Kemampuan bekerja sama										
Y.1.7	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	***f***	0	5	25	46	3	79	287	Tinggi
		fx	0	10	75	184	15	284		
Y.1.8	Karyawan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	***f***	0	4	23	47	5	79		
		fx	0	8	69	188	25	290		
Kemandirian										
Y.1.9	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik	***f***	0	1	15	50	13	79	310,5	Tinggi
		fx	0	2	45	200	65	312		
Y.1.10	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan	***f***	0	0	15	56	8	79		Tinggi
		fx	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. Interprestasi 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. Interprestasi dari kemampuan kerjasama berada pada kategori tinggi dengan skor masing – masing di setiap indikator sebesar 284 & 290 hal ini menunjukkan bahwasannya kerjasma baik kantar atasan maupun bawahan berjalan baik dalam menyelesaikan pekerjaan bersama – sama. Interprestasi 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	***f***	0	5	25	46	3	79	287	Puas
		Fx	0	10	75	184	15	284		
X.1.2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	***f***	0	4	23	47	5	79		
Pekerjaan										
X.1.3	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	***f***	0	1	15	50	13	79	309	Puas
		Fx	0	2	45	200	65	312		
X.1.4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	***f***	2	11	12	24	30	79		
		fx	2	22	36	96	150	306		
Promosi										
X.1.5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	***f***	1	13	13	22	30	79	318,5	Puas
		Fx	1	26	39	88	150	304		

X.1.6	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	***f***	0	1	2	55	21	79		
		fx	0	2	6	220	105	333		
Pengawasan										
X.1.7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh *supervisor*	***f***	0	11	12	23	33	79	314	Puas
		fx	0	22	36	92	165	315		
X.1.8	*Supervisor* menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.	***f***	0	12	11	24	32	79		
		fx	0	24	33	96	160	313		
Rekan kerja										
X.1.9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	***f***	0	11	12	24	32	79	315,5	Puas
		fx	0	22	36	96	160	314		
X.1.10	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	***f***	0	1	5	65	8	79		
		fx	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. Interprestasi 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. Interprestasi dari promosi dengan kategori puas dan sangat puas dengan masing – masing skor pada setiap indikator sebesar 304 & 309 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki padangan 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. Interprestasi dari pengawasan dengn 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	*f*	0	12	14	24	29	79	308,5	Loyal
		fx	0	24	42	96	145	307		
X.2.2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	*f*	1	6	12	39	21	79		
		fx	1	12	36	156	105	310		
Tanggung jawab										
X.2.3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.	*f*	0	5	25	46	3	79	287	Loyal
		fx	0	10	75	184	15	284		
X.2.4	Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik	*f*	0	4	23	47	5	79		
		fx	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	*f*	0	1	15	50	13	79	310,5	Loyal
		fx	0	2	45	200	65	312		
X.2.6	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam	*f*	0	0	15	56	8	79		
		fx	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.	***f***	0	0	2	53	24	79	338	Sangat Loyal
		fx	0	0	6	212	120	338		
X.2.8	Saya selalu mentaati pertauran meskipun tanpa pengawasan yang ketat	***f***	0	0	1	55	23	79		
		fx	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. Interprestasi 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. Interprestasi 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. Interprestasi kejujuran dengan kategori sangat loyal dengan masing – masing skor setiap indikator sebesar 338 hal ini menunjuukan bahwasannya karyawan memiliki kejujuran yang sangat tinggi dalam menjalakan 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 niali 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 ukuryang 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 hitung > r 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 alpha antara 0,59 -0,79 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika alpha 0,59 -0,69 maka reliabilitas moderat.
4. Jika alpha <0,59 maka reliabilitas rendah.
5. Jika alpha 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]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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 analis menggunakan SPSS 25.00 didapatkan hasil persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 4.025 + 0{,}223X^1 + 0{,}884X^2}$$

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-hitung > F-tabel maka Ho ditolak atau menerima Ha, artinya secara besama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika F-hitung ≤ F-tabel maka Ho diterima atau menolak Ha, artinyasecara besama-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 H0 ditolak atau menerima Ha, artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- Jika nilai t-hitung ≤ nilai t-tabel maka H0 diterima atau menolak Ha, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Tabel 5.12
Uji Satistik t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
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 karyawn (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 dilakukakn 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 PTTPN 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 jawban 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 mendaptkan 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 menjalakan tugas sehari – hari baik karyawan yang bekerja dikantor maupun karyawan yang bekerja di lapangan. Hal ini dibuktikan dengan bebera 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 dikantor maupun yang melaksanakan kerja di lapangan, hal tersebut menujukkan hasil uji yang telah dilakukan dengan hasil yang di dapatkan 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 dibuktikkan di dalam hasil uji yang telah dilakukan di dalam penelitian ini hal ini juga dapat menujukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan sangat berpengaruh terahadap 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 signigikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan penelitian ini menggunakan alat analisis IBM SPSS *Statistic* versi 25.00 *For Windows.* Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk berada dalam kategori puas yang dimana karyawan puas terhadap Perusahaan, Loyalitas Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk berada dalam kategori Loyal yang artinya karyawan loyal terhadap perusahaan dan Kinerja Karyawan berada dalam kategori Tinggi artinya kinerja karyawan Tinggi dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan loyalitas karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Begitu juga sebaliknya meningkatnya kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan kepuasan kerja.
3. Loyalitas Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika loyalitas karyawan berada dalam kategori loyal maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika loyalitas karyawan berada dalam kategori tidak loyal maka kinerja karyawan pun akan menurun.
4. Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketiga variabel ini memiliki keterikatan satu sama lain, jika salah satu dari variabel ini bermasalah maka akan berdampak juga terhadap variabel lainnya.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran seperti berikut :

1. Dari aspek kinerja karyawan peneliti masih menemukan bahwa indikator terendah adalah "Karyawan mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja". Hal ini merupakan hasil penilaian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga nantinya karyawan dapat meningkatkan komunikasi dalam bekerja agar nantinya karyawan dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik dalam bekerja.
2. Dari aspek kepuasan kerja peneliti masih menemukan bahwa indikator terendah adalah "Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan". Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang pemberian gaji kepada karyawan agar di sesuaikan dengan umr di provinsi masing-masing agar dapat menaikkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi.
3. Dari aspek loyalitas karyawan peneliti masih menemukan indikator terendah adalah "Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif". Perlu adanya pengawasan terhadap karyawan agar perusahaan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan harus ada feedback yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, *3*(1), 1–9. https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801

Anifah, & Foeh, J. E. (2022). Faktor PengaruhKepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja.

Jurnal Kajian Ilmiah, *22*, 253–266.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776

Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *No 2*, 75–86.

Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indopearls Buleleng-Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, *I*(2), 60–82.

Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN. *Edunomika*, *VOL. 04*, *NO. 01*, 338–338.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. https://www.researchgate.net/publication/340021548

Herniwati, J., Suhartati, L., & Thermi Kelvi, S. E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* (Vol. 01, Issue 2).

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com

Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*.

Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi*.

Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, *2*(1), 1–11.

Losey, M., sue, M., & Ulrich, D. (2005). *THE FUTURE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 64 THOUGHT LEADERS EXPLORE THE CRITICAL HR ISSUES OF TODAY AND TOMORROW*.

Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022a). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan. *MANAGER : Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(2), 203–215.

Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan. *MANAGER : Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(2), 203–215. https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7356

Nasution, M. H., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, *8*(2), 42–53.

Nawawi, M. T., & Ekawati, S. (2021). 'Pengaruh Kepuasan Kerja , Loyalitas Karyawan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang.' *Prosiding SENAPENMAS*, 1293. https://doi.org/10.24912/psenapenmas.v0i0.15180

Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). In *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)* (Vol. 1, Issue 1). http://www.redtreeleadership.com/

Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). PENGARUH LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN (ALP) SEMARANG TAHUN 2020. In *National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies* (Vol. 3, Issue 1).

Nisa, I., Albasari, K., & Adiwati, M. R. (2023). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pmp Unit Bobbin Jember*. *6*(1), 30–38.

Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Wehelmina, R. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)* (Vol. 1, Issue 4).

Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Priyono. (2010). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*.

Putri, N. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kineja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. *Valtech*, *1(1)*, 219–223.

Rahwana, K. A., & Lestari, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, *1*(2), 89–99. https://doi.org/10.36423/jumper.v1i2.288

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.

Saputra, A., Fatmawati, R., & Azari, C. (2023a). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSGM NALA HUSADA SURABAYA*. *8*(September), 93–109.

Saputra, A., Fatmawati, R., & Azari, C. (2023b). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSGM NALA HUSADA SURABAYA*. *8*(September), 93–109.

Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).

Sari, C. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELTA GARDA PERSADA PEKANBARU. *NBER Working Papers*, 89. http://www.nber.org/papers/w16019

Sausan, N. S. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA SAKTI WAHID FOODS MANUFACTURE MEDAN*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.

SUPRIHATI. (2014). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. *12*(01).

Tewal, B., Adolfina, Pandowo.H, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *PERILAKU ORGANISASI*. *ISBN*(978-602-6529-24–4).

Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*.

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Peforma: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayampek (Vol. 2, Issue 4).

Widhiastuti, H. (2012). Loyalitas Sumber Daya Manusia.

Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggak Sakti (Vol. 7, Issue 1).

Yusniar, Heriyana, & Maimunah, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PR. Trubus Alami Malang. *Jurnal Visioner & Strategis*, *11*(2), 09–15.

Zulfiani, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang., *8.5.2017*, 2003–2005.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA & LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI NUSANTARA KANTOR UNIT USAHA DURIAN LUNCUK KABUPATEN BATANGHARI JAMBI

Kepada

Yth.Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PTPN VI Nusantara Unit Usaha Durian Luncuk

Saya Faqih Agus Munib Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jambi sedang mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja & loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan ptpn vi nusantara unit usaha durian luncuk kabupaten Batanghari jambi

Penelitian ini merupakan bahan skripsi untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana. Sehubungan dengan itu, saya meminta dengan hormat kepada bapak/ibu memberikan izin dan kesediaan untuk berpartisipasi mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Atas kesediaannya dan izin yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Faqih Agus Munib

1. Identitas Responden

   No. Responden :

   Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
   Umur : Tahun
   Pendidikan terakhir : ☐ SD/Sederajat ☐ SMP/Sederajat

   ☐ SMA/Sederajat ☐ DIPLOMA (D1/D2/D3/D4)
   ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
   Lama Bekerja : Tahun

   (Berilah tanda checklist (√) Pada Salah Satu Kolom)

2. Petunjuk pengisian kuesioner

   1. Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian, yaitu Kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diisi oleh Kepala Kantor sedangkan kuesioner pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan diisi oleh karyawan.
   2. Setiap bagian kuesioner memiliki pernyataan dan pilihan jawaban.
   3. Setiap butir pertanyaan dibaca dengan teliti tanpa ada yang terlewatkan.
   4. Daftar pernyataan diisi dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.

   Keterangan :
   1 = STS : Sangat Tidak Setuju
   2 = TS : Tidak Setuju
   3 = N : Netral
   4 = S : Setuju
   5 = SS : Sangat Setuju

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah mengisi kuesioner penelitian.

Kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y) (Diisi oleh Kepala Kantor Unit Usaha)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Keakurasian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti					
Kuantitas						
3	Karyawan mampu menyelesaikan banyak Pekerjaan					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
Ketepatan waktu						
5	Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu					
6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
Kemampuan bekerja sama						
7	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja					
8	Karyawan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja					
Kemandirian						
9	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik					
10	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan					
Total						

Kuesioner tentang Kepuasan Kerja (X_1) (Diisi oleh Karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji						
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
Pekerjaan						
3	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan					
4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
Promosi						
5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.					
6	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.					
Pengawasan						
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh *supervisor.*					
8	*Supervisor* menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
TOTAL						

Kuesioner tentang Loyalitas Karyawan (X_2) (Diisi oleh Karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketaatan Atau Kepatuhan						
1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan					
2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
Tanggung Jawab						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif					
4	Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik					
Pengabdian						
5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan					
6	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.					
Kejujuran						
7	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.					
8	Saya selalu mentaati pertauran meskipun tanpa pengawasan yang ketat					
TOTAL						

LAMPIRAN 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Lama Kerja (Tahun)	Pendidikan Terakhir
1	Laki - Laki	23	1	DIPLOMA
2	Laki - Laki	27	1	SMA/Sederajat
3	Laki - Laki	26	1	S1
4	Laki - Laki	24	1	S1
5	Laki - Laki	33	10	S1
6	Laki - Laki	24	1	DIPLOMA
7	Laki - Laki	32	3	S1
8	Laki - Laki	27	3	S1
9	Laki - Laki	20	1	SMA/Sederajat
10	Laki - Laki	25	1	SMA/Sederajat
11	Laki - Laki	51	20	SD/Sederajat
12	Laki - Laki	44	22	SMP/Sederajat
13	Laki - Laki	53	32	SD/Sederajat
14	Laki - Laki	46	25	SMP/Sederajat
15	Perempuan	48	22	SMA/Sederajat
16	Laki - Laki	48	25	SD/Sederajat
17	Laki - Laki	42	20	SMP/Sederajat
18	Laki - Laki	52	33	SD/Sederajat
19	Laki - Laki	43	24	SMP/Sederajat
20	Laki - Laki	49	26	SD/Sederajat
21	Laki - Laki	44	22	SMP/Sederajat
22	Laki - Laki	45	20	SMP/Sederajat
23	Laki - Laki	43	20	SMP/Sederajat
24	Laki - Laki	53	27	SD/Sederajat
25	Perempuan	45	26	SMA/Sederajat
26	Laki - Laki	43	24	SMA/Sederajat
27	Laki - Laki	27	3	SMA/Sederajat
28	Laki - Laki	48	19	SD/Sederajat
29	Perempuan	40	12	SMA/Sederajat
30	Laki - Laki	51	22	SD/Sederajat
31	Laki - Laki	30	8	SMA/Sederajat
32	Laki - Laki	46	23	SMP/Sederajat
33	Perempuan	51	28	SMP/Sederajat
34	Laki - Laki	54	28	SD/Sederajat
35	Laki - Laki	25	2	S1

36	Laki - Laki	37	10	SMA/Sederajat
37	Laki - Laki	37	10	SMA/Sederajat
38	Laki - Laki	36	10	SMA/Sederajat
39	Laki - Laki	43	23	SMP/Sederajat
40	Laki - Laki	41	18	SMP/Sederajat
41	Perempuan	38	10	SMA/Sederajat
42	Laki - Laki	53	33	SD/Sederajat
43	Laki - Laki	26	3	S1
44	Perempuan	32	7	SMA/Sederajat
45	Perempuan	48	22	SMA/Sederajat
46	Laki - Laki	52	30	SD/Sederajat
47	Perempuan	23	1	DIPLOMA
48	Perempuan	45	22	SMA/Sederajat
49	Laki - Laki	53	33	SMP/Sederajat
50	Laki - Laki	52	30	SD/Sederajat
51	Laki - Laki	49	28	SMP/Sederajat
52	Perempuan	45	20	SMA/Sederajat
53	Perempuan	35	15	SMA/Sederajat
54	Perempuan	48	28	S1
55	Perempuan	25	2	S1
56	Laki - Laki	50	30	SD/Sederajat
57	Laki - Laki	54	34	SD/Sederajat
58	Laki - Laki	48	26	SMP/Sederajat
59	Laki - Laki	45	25	SMP/Sederajat
60	Laki - Laki	47	25	SMP/Sederajat
61	Perempuan	38	15	SMA/Sederajat
62	Perempuan	45	25	SMA/Sederajat
63	Perempuan	28	8	SMA/Sederajat
64	Perempuan	30	10	SMA/Sederajat
65	Perempuan	44	25	SMA/Sederajat
66	Laki - Laki	30	10	SMA/Sederajat
67	Laki - Laki	35	15	SMA/Sederajat
68	Laki - Laki	27	7	DIPLOMA
69	Laki - Laki	39	15	S1
70	Laki - Laki	40	20	SMP/Sederajat
71	Laki - Laki	47	27	SMP/Sederajat
72	Laki - Laki	52	32	SD/Sederajat
73	Laki - Laki	50	30	SD/Sederajat
74	Laki - Laki	39	17	SMA/Sederajat

75	Laki - Laki	32	12	SMA/Sederajat
76	Laki - Laki	36	16	SMA/Sederajat
77	Laki - Laki	45	25	SMP/Sederajat
78	Laki - Laki	46	25	SMP/Sederajat
79	Laki - Laki	38	15	S1

LAMPIRAN 3. TABULASI KUESIONER PENELITIAN

No	Kinerja Karyawan										
	Y.1	**Y.2**	**Y.3**	**Y.4**	**Y.5**	**Y.6**	**Y.7**	**Y.8**	**Y.9**	**Y.10**	**TOTAL**
1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	32
2	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	38
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	44
6	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	34
7	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	30
8	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3	23
9	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	29
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	35
12	4	4	4	5	2	4	3	3	3	4	36
13	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	37
16	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	38
17	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	38
18	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	39
19	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	38
20	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	37
21	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	38
22	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	36
23	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	37
24	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	36
25	4	4	4	5	2	3	3	3	2	3	33
26	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	35
27	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	38
28	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	42
29	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	39
30	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	39
31	4	4	5	5	2	3	3	3	4	4	37

32	4	3	4	5	2	4	3	3	3	3	34
33	4	4	4	5	2	3	2	2	3	3	32
34	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	37
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
36	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	43
37	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	33
38	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	42
39	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	36
41	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	39
42	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
44	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	36
45	5	3	4	5	2	4	4	4	5	5	41
46	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	39
47	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	35
48	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	42
49	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	39
50	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
51	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
53	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
54	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
55	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
57	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	44
58	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
59	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	38
60	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
62	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
63	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
64	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
65	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
66	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
68	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
69	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41
71	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	41
72	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43

73	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
74	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
75	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	43
76	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
77	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
78	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
79	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43

No	Kepuasan Kerja										
	X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	**X1.9**	**X1.10**	**TOTAL**
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
6	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
8	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	27
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
13	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
14	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
16	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35
17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
18	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
19	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
20	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	35
21	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
22	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	35
23	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
25	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	32
26	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42

29	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	31
30	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	40
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
32	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	28
33	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	29
34	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	36
35	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
36	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
37	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	29
38	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
39	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
41	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
42	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
43	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
44	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
45	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	38
46	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	32
47	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	30
48	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	37
49	4	4	5	2	2	3	2	2	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
52	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
53	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
56	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	37
57	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
58	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
59	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
60	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
64	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
65	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	37
66	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	37
69	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36

70	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
71	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
74	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
75	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
76	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
77	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42

No	Loyalitas Karyawan								
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**TOTAL**
1	1	2	2	2	4	4	4	4	23
2	4	4	2	4	3	4	4	4	29
3	5	3	4	3	4	3	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	2	5	4	5	4	5	5	5	35
6	1	4	4	4	3	3	4	4	27
7	1	1	3	3	3	3	4	4	22
8	1	2	2	2	3	3	3	4	20
9	2	4	2	2	3	3	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31
11	2	4	3	3	3	4	4	4	27
12	2	4	3	3	3	4	4	4	27
13	5	4	4	5	4	4	4	4	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	4	3	3	3	4	4	4	28
16	3	4	3	4	4	4	4	4	30
17	3	4	3	3	4	4	4	4	29
18	3	4	4	4	4	3	4	4	30
19	3	4	3	3	4	4	4	4	29
20	2	3	3	3	4	4	4	4	27
21	3	4	4	4	3	3	4	4	29
22	3	3	3	3	3	3	4	4	26
23	3	3	3	3	4	4	4	4	28
24	3	4	3	3	3	4	4	4	28
25	2	3	3	3	2	3	4	4	24
26	2	2	3	3	4	4	4	4	26

27	3	4	3	3	4	4	4	4	29
28	3	4	4	5	4	4	4	4	32
29	2	4	3	4	4	4	4	4	29
30	4	4	3	4	3	3	4	4	29
31	2	3	3	3	4	4	5	5	29
32	2	4	3	3	3	3	4	3	25
33	2	3	2	2	3	3	4	4	23
34	3	3	3	3	4	3	5	5	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	3	4	4	4	5	4	4	4	32
37	2	2	3	3	3	3	4	4	24
38	3	4	4	4	4	4	4	4	31
39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
40	3	3	3	3	4	3	4	4	27
41	3	4	3	3	4	4	4	4	29
42	3	4	4	4	4	4	4	4	31
43	3	4	4	4	4	4	5	4	32
44	3	3	3	3	4	4	5	5	30
45	2	4	4	4	5	5	4	5	33
46	2	2	4	4	4	5	5	5	31
47	2	2	3	3	4	4	5	4	27
48	3	4	4	4	5	4	4	4	32
49	3	4	4	4	5	5	4	4	33
50	3	4	4	4	4	4	5	5	33
51	3	3	4	4	4	4	5	5	32
52	4	5	4	4	4	4	5	5	35
53	3	3	4	4	4	4	4	4	30
54	4	5	4	4	4	4	4	4	33
55	3	4	4	4	4	4	5	4	32
56	3	4	4	4	5	4	5	5	34
57	3	4	4	5	4	4	4	4	32
58	3	4	4	4	4	4	4	4	31
59	3	4	3	3	4	4	5	5	31
60	4	5	4	4	5	5	5	5	37
61	4	5	4	5	4	4	5	4	35
62	4	5	4	4	5	5	4	5	36
63	4	5	4	4	5	4	5	5	36
64	4	5	5	4	4	4	4	4	34
65	4	5	4	4	5	5	4	4	35
66	4	5	4	4	4	4	5	5	35
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32

68	4	5	5	4	4	4	5	5	36
69	3	4	4	4	4	4	4	4	31
70	3	5	4	4	4	4	4	4	32
71	3	4	4	4	4	4	4	4	31
72	4	5	4	4	4	4	5	5	35
73	4	5	5	4	5	5	5	4	37
74	4	5	4	4	5	4	5	5	36
75	3	5	4	4	5	4	5	5	35
76	4	5	4	4	4	4	5	5	35
77	4	5	4	4	5	4	5	5	36
78	4	5	4	4	4	4	4	5	34
79	4	5	4	4	4	4	4	5	34

LAMPIRAN 4. HASIL OUTPUT SPSS

UJI REALIBITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

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

UJI STATISTIK (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

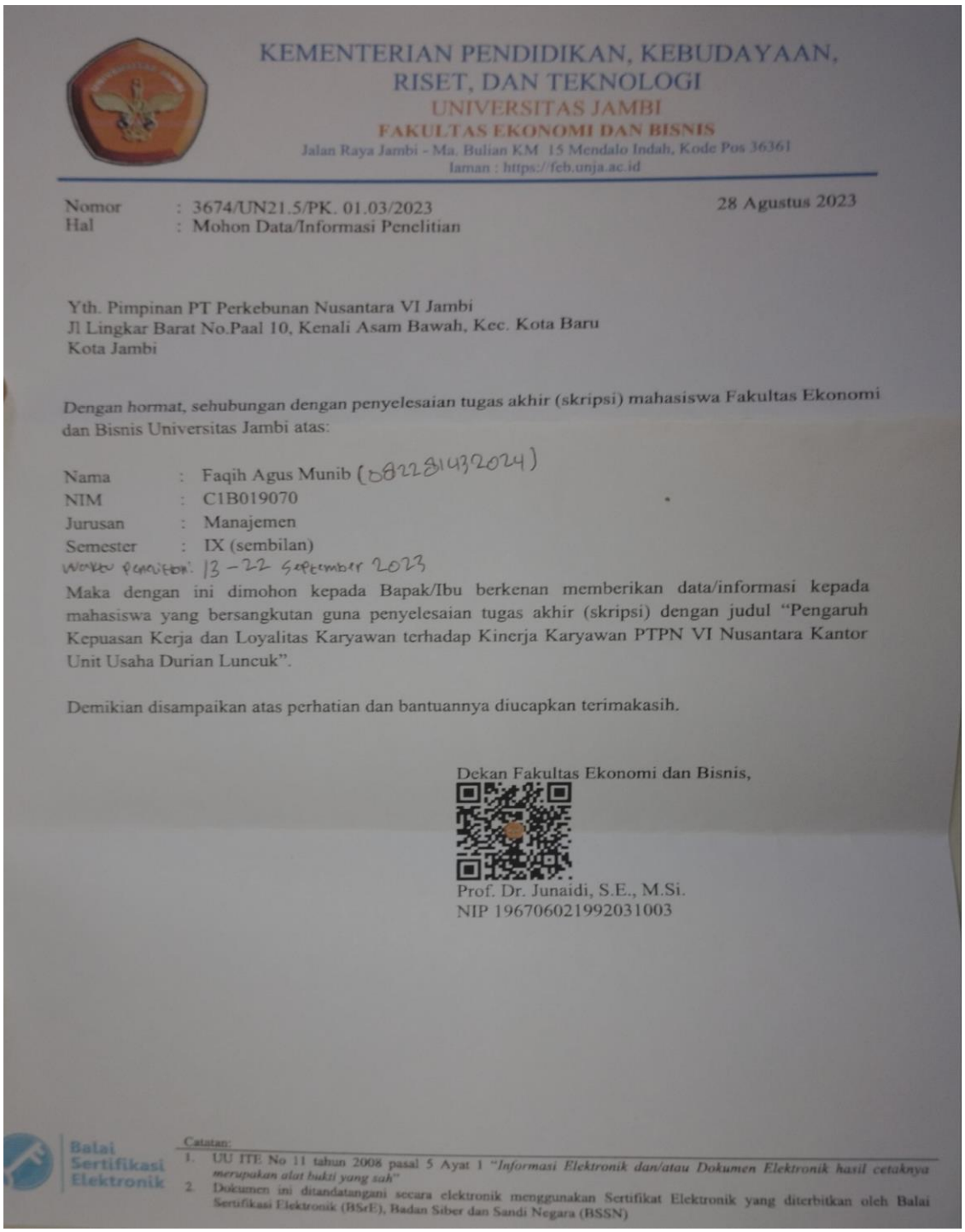
UJI KOEFISIENSI DETERMINASI

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

LAMPIRAN 5. SURAT IZIN PENELITIAN UNIVERSITAS JAMBI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Raya Jambi - Ma. Bulian KM 15 Mendalo Indah, Kode Pos 36361
laman : https://feb.unja.ac.id

Nomor : 3674/UN21.5/PK. 01.03/2023 28 Agustus 2023
Hal : Mohon Data/Informasi Penelitian

Yth. Pimpinan PT Perkebunan Nusantara VI Jambi
Jl Lingkar Barat No.Paal 10, Kenali Asam Bawah, Kec. Kota Baru
Kota Jambi

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi atas:

Nama : Faqih Agus Munib (08228143 2024)
NIM : C1B019070
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (sembilan)
Waktu Penelitian: 13 – 22 September 2023

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan data/informasi kepada mahasiswa yang bersangkutan guna penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk".

Demikian disampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Junaidi, S.E., M.Si.
NIP 196706021992031003

Balai Sertifikasi Elektronik

Catatan:
1. UU ITE No 11 tahun 2008 pasal 5 Ayat 1 "*Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah*"
2. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

LAMPIRAN 6. SURAT IZIN PENELITIAN PTPN VI

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI
Kantor Pusat : Jl. Lingkar Barat Paal X Kota Baru, Jambi Kode Pos 36128
Telp. +62 741-445603 Fax. +62 741-445500
http://www.ptpn6.com email : sekretariat.pn6@gmail.com

Nomor : S - 542 /06.S2/2023
Hal : Mohon Data/Informasi Penelitian

Jambi, 19 September 2023

Kepada Yth.
Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jambi
Di Tempat

Menindaklanjuti surat nomor: 3674/UN21.5/PK.01.03/2023 tanggal 28 Agustus 2023, Perihal mohon data/informasi penelitian, pada prinsipnya kegiatan tersebut dapat disetujui di unit usaha Durian Luncuk terhitung mulai tanggal **13 September 2023 – 22 September 2023,** atas nama :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Faqih Agus Munib	C1B019070	Manajemen

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan sbb:
1. Setiap peserta wajib mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara VI dan mematuhi protocol kesehatan secara ketat.
2. Hasil kegiatan semata-mata hanya untuk kepentingan Pendidikan, tidak untuk dikomersilkan.
3. Yang bersangkutan wajib menyampaikan *draft* laporan kegiatan/ penelitian/ pengambilan data/ skripsi kepada Pimpinan di unit usaha/ Kantor Perwakilan dan hanya dapat dibenarkan apabila telah divalidasi dan dilengkapi dengan surat keterangan dari pimpinan di Unit Usaha tempat kegiatan berlangsung.
4. Menyerahkan hasil kegiatan kepada PT Perkebunan Nusantara VI yang telah ditandatangani dan disahkan oleh pembimbing yang bersangkutan (setelah poin 4 dilaksanakan).
5. Biaya yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan tersebut adalah menjadi beban dan tanggung jawab yang bersangkutan sepenuhnya.
6. Tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan pada hari libur kerja/ tanpa pengawasan dari PT Perkebunan Nusantara VI.
7. PT Perkebunan Nusantara VI tidak menyediakan transportasi, akomodasi dan penginapan bagi peserta, pembimbing maupun pihak Pemohon.
8. Hal-hal yang dapat mencemarkan nama baik PT Perkebunan Nusantara VI akibat dari perbuatan peserta akan diselesaikan oleh pihak yang berwenang.

Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih

PT Perkebunan Nusantara VI
SEVP *Business Support*

Muhammad Zulham Rambe

LAMPIRAN 7. UJI F,UJI T,UJI R

Tabel Uji F

α = 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Tabel Uji t

df=(n-k)	α = 0.05	α = 0.025
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021

41	1,683	2,020

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	α = 0.05	α = 0.025
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989

83	1,663	1,989
84	1,663	1,989

Tabel Uji R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	**Tingkat signifikansi untuk uji satu arah**				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048

62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 8. DOKUMENTASI PENELITIAN