

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
OFFICE PADA PT BRIDGESTONE TIRE INDONESIA
BEKASI PLANT**

TUGAS AKHIR



MAULINA RASLINA HASAN NUR MADJID

NIM: 1716056

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.**

JAKARTA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

**“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OFFICE PADA PT
BRIDGESTONE TIRE INDONESIA BEKASI PLANT”**

Disusun Oleh:

Nama : Maulina Raslina Hasan Nur Madjid
NIM : 1716056
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik Stmi STMI Jakarta
Pada Hari Selasa Tanggal 27 Oktober 2020

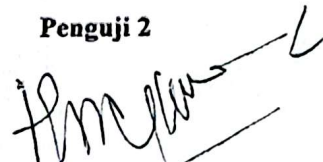
Menyetujui,

Penguji 1



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

Penguji 2



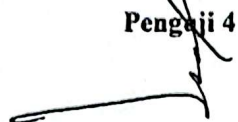
Dra. Sri Daryuni, MM
NIDK. 8893590019

Penguji 3



Pasti Immanuel Bangun, SE, MM
NIP. 195806111987031002

Penguji 4



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd
NIP. 195703211984031005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Ontomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulina Raslina Hasan Nur Madjid

NIM : 1716056

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OFFICE PADA PT
BRIDGESTONE TIRE INDONESIA BEKASI PLANT”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kesimpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 27 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan



Maulina Raslina H.N.M

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OFFICE PADA PT BRIDGESTONE TIRE INDONESIA BEKASI PLANT”

Disusun Oleh:

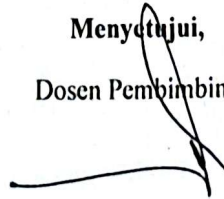
Nama : Maulina Raslina Hasan Nur Madjid
NIM : 1716056
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 27 Oktober 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd
NIP. 195703211984031005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Ontomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama	: Maulina Raslina Hasan Nur Madjid
NIM	: 1716056
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Keterampilan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian <i>Office</i> Pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi <i>Plant</i>
Nama Perusahaan	: PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi <i>Plant</i>
Alamat Perusahaan	: Jl Raya Bekasi km-27, Kel. Harapan Jaya – Pondok Ungu Bekasi 17124 – Jawa Barat
Pembimbing	: Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
01-05-2020	Proposal	Konsultasi Mengenai Judul Tugas Akhir	
07-05-2020	Proposal	Pengajuan Proposal Tugas Akhir	
11-05-2020	Proposal	Penyerahan Revisi Proposal Tugas Akhir	
13-05-2020	Proposal	Acc Proposal Tugas Akhir	
18-05-2020	Bab I	Pengajuan Bab I Tugas Akhir	
25-05-2020	Bab I	Penyerahan Revisi Bab I Tugas Akhir dan Acc Bab I	
03-06-2020	Bab II	Pengajuan Bab II Tugas Akhir	
08-06-2020	Bab II	Penyerahan Revisi Bab II Tugas Akhir dan Acc Bab II	
23-06-2020	Bab III	Pengajuan Bab III Tugas Akhir	
25-06-2020	Bab III	Penyerahan Revisi Bab III Tugas Akhir dan Acc Bab III	
13-08-2020	Bab I-III	Pengajuan Revisi Bab I – III (Seminar)	
08-09-2020	Bab I-III	Acc Revisi Bab I-III (Seminar)	
16-10-2020	Bab IV-VI	Pengajuan Bab IV – VI Tugas Akhir	
19-10-2020	Bab IV-VI	Revisi Pengajuan Bab IV – VI Tugas Akhir	
21-10-2020	Bab IV-VI	Acc Bab IV – VI Tugas Akhir	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Dosen Pembimbing

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd
NIP.195703211984031005

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, (2) pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, (3) pengaruh keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Teknik pengambilan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant dengan nilai $3,534 > 2,011$. Loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant dengan nilai $2,887 > 2,011$. Sedangkan uji simultan (f) $F_{hitung} > F_{tabel} (27,372 > 3,20)$, yang artinya variabel keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas petunjuk, rahmat, hidayah serta kuasa-Nya, sehingga diberikan kelancaran dalam penyusunan Tugas Akhir dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant”**.

Tugas Akhir disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta. Penyusunan Tugas Akhir ini berdasarkan pengalaman serta ilmu yang pernah didapat dalam perkuliahan maupun dalam pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Penulis mendapatkan bantuan serta dukungan dari beberapa pihak sehingga dapat menyusun Tugas Akhir dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Utama Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO), Terima Kasih untuk bantuan, bimbingan, informasi untuk penulis dalam proses penyusunan Tugas Akhir.
- Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir, Terima kasih atas ilmu, arahan, motivasi serta waktu yang diluangkan kepada penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir.
- Seluruh Dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan pengetahuan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat selama dibangku perkuliahan.
- Bapak M. Purwono selaku Manajer HR & GA PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, Terima kasih telah memberikan izin pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan dan penelitian Tugas Akhir.
- Bapak Adityo Herdiansyah selaku Pembimbing PKL serta seluruh karyawan bagian *office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, Terima kasih

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

bantuan, ilmu, bimbingan dan pengalaman dalam mempermudah penulis menyelesaikan Tugas Akhir.

- Bapak Marbawi dan Ibu Rummyatih selaku orang tua penulis, serta Muhammad Ramdhani selaku adik kandung dan seluruh keluarga penulis lainnya. Terima kasih telah memberikan bantuan dan dukungan selama ini, serta semua cinta maupun kasih sayang dan doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk penulis dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini.
- Sayyidatina Intan Fitriyah, Rizki Azka Nafi'ati, dan Fitria Mulyawati Putri sebagai orang terdekat sekaligus menjadi sahabat penulis, Terima kasih untuk bantuan, semangat dan bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyusunan Tugas Akhir.
- Teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif tahun 2016 yang sudah memberikan masukan serta dukungan dalam penyusunan Tugas Akhir.
- Dan Terima kasih untuk pihak lainnya yang sudah memberikan bantuan namun mohon maaf tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat membantu perbaikan selanjutnya. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 27 Oktober 2020

Penulis

Maulina Raslina Hasan Nur Madjid
NIM. 1716056

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Kepegawaian.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Kepegawaian	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.2.1 Pengertian MSDM	8
2.2.2 Fungsi MSDM.....	9
2.3 Kinerja Karyawan	11
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.3.3 Indikator Kinerja.....	12
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	13
2.4 Keterampilan Kerja.....	14
2.4.1 Pengertian Keterampilan Kerja.....	14
2.4.2 Macam-macam Keterampilan Kerja	14
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja.....	15
2.4.4 Dimensi dan Indikator Keterampilan Kerja	16
2.5 Loyalitas Kerja.....	16
2.5.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	16
2.5.2 Faktor-faktor yang Mmempengaruhi Loyalitas Kerja	17
2.5.3 Indikator Loyalitas Kerja	17
2.6 Penelitian Terdahulu	19
2.7 Kerangka Berpikir.....	20
2.8 Kerangka Penelitian	21

2.9	Konstelasi Penelitian.....	23
2.10	Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.3	Sumber Data.....	25
3.3.1	Data Primer	25
3.3.2	Data Sekunder.....	25
3.4	Prosedur Penarikan Sampel	26
3.4.1	Populasi.....	26
3.4.2	Sampel.....	26
3.4.3	Teknik Sampling.....	27
3.5	Variabel Penelitian.....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	28
3.6.1	Wawancara.....	28
3.6.2	Kuesioner	28
3.6.3	Penelitian Lapangan.....	29
3.6.4	Penelitian Perpustakaan	29
3.7	Instrumen Penelitian	30
3.8	Uji Instrumen	33
3.8.1	Uji Validitas	33
3.8.2	Uji Reliabilitas	33
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.9.1	Uji Normalitas.....	35
3.9.2	Uji Multikolinieritas.....	35
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.10	Uji Hipotesis	36
3.10.1	Analisis Korelasi	36
3.10.2	Analisis Regresi	38
3.10.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.10.4	Uji T.....	39
3.10.5	Uji F	40
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....		41
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1	Profil Perusahaan	41
4.1.2	Visi dan Misi.....	41

4.1.3	Sejarah Perusahaan	43
4.1.4	Kegiatan Perusahaan	44
4.1.5	Struktur Organisasi	46
4.2	Pengolahan data	48
4.2.1	Gambaran Umum Responden	48
4.3	Uji Validitas	52
4.3.1	Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)	52
4.3.2	Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)	54
4.3.3	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	56
4.4	Uji Reliabilitas	58
4.5	Uji Asumsi Klasik	61
4.5.1	Uji Normalitas	61
4.5.2	Uji Multikolinieritas	62
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	63
4.6	Analisis Korelasi	64
4.7	Analisis Regresi	67
4.8	Koefisien Determinasi	70
4.9	Uji T (Parsial)	70
4.10	Uji F (Simultan)	73
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		75
5.1	Uji Validitas	75
5.2	Uji Reliabilitas	76
5.3	Uji Asumsi Klasik	77
5.3.1	Uji Normalitas	77
5.3.2	Uji Multikolinieritas	77
5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	78
5.4	Analisis Korelasi	78
5.5	Analisis Regresi	80
5.6	Koefisien Determinasi	82
5.7	Uji T (Parsial)	83
5.8	Uji F (Simultan)	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		86
6.1	KESIMPULAN	86
6.2	SARAN	87
DAFTAR PUSTAKA		88
LAMPIRAN		90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	22
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian	23
Gambar 4.1 Proses Bisnis PT BSIN	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT BSIN.....	46
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas	63
Gambar 4.4 Diagram Uji T (X1 terhadap Y).....	72
Gambar 4.5 Diagram Uji T (X2 terhadap Y)	73
Gambar 4.6 Diagram Uji F (X1 dan X2 terhadap Y).....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian <i>Office</i> PT BSIN Bekasi Plant	2
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Bagian <i>Office</i> PT BSIN Bekasi Plant	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Keterangan Bobot Skor Skala Likert	29
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	30
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	38
Tabel 4.1 Tugas Tiap Departemen di PT BSIN	48
Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.3 Data Usia Responden	49
Tabel 4.4 Data Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4.5 Data Masa Kerja Responden	50
Tabel 4.6 Data Departemen Responden	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Residual	62
Tabel 4.11 Data Hasil Kuesioner	64
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas	75
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 5.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana (X1 dengan Y)	78
Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana (X2 dengan Y)	79
Tabel 5.6 Hasil Uji Korelasi Berganda (X1, X2 dengan Y)	79
Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Sederhana (X1 dengan Y)	80
Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi Sederhana (X2 dengan Y)	80
Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Berganda (X1, X2 dengan Y)	81
Tabel 5.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 5.11 Hasil Uji T (Parsial)	83
Tabel 5.12 Hasil Uji F (Simultan).....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Keterampilan Kerja (X1)	90
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Loyalitas Kerja (X2).....	92
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	93
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25	95
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Residual SPSS 25	96
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (X1).....	97
Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (X2)	98
Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (Y)	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan teknologi maupun ilmu pengetahuan yang maju ini dapat mengakibatkan dunia industri dan bisnis mengharuskan suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sangat penting peranan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan karena manusia yang menjalankan semua aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan mempunyai peran sebagai perencana, penentu serta pelaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia.

Manusia untuk mempertahankan dirinya dalam menghadapi persaingan adalah dengan memiliki kemampuan dan keterampilan maupun meningkatkan potensi yang ada didalam dirinya sendiri. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja manusia tersebut jika sebagai seorang karyawan pada suatu perusahaan. Proses dan hasil merupakan masalah yang tidak lepas dari kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pencapaian tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki kinerja. Penilaian kinerja karyawan wajib dilaksanakan oleh perusahaan, karena dapat menimbulkan efek terhadap kemajuan perusahaan.

PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant adalah perusahaan manufaktur otomotif yang memproduksi ban. Maka kinerja karyawan sangat di pentingkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga dapat

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, kinerja karyawan bagian *office* cenderung mengalami penurunan, hal ini dilihat dari:

1. Kualitas hasil kerja masih rendah, dikarenakan masih terdapat di beberapa departemen yang karyawannya tidak memiliki pengetahuan maupun keterampilan yang sama merata antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di departemen tersebut. Menurut Moehersono (2012:153), keterampilan kerja adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan pelaksanaan teknis atau intruksi dari atasan. Masalah tersebut didukung dengan melihat penilaian kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant yaitu masih ada karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik dalam penilaian kinerja. Jenis pekerjaan yang tidak didasari dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan. Berikut daftar penilaian karyawan berdasarkan pengamatan peneliti:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Office*
PT BSIN Bekasi Plant

No.	Tahun	Penilaian Kinerja Karyawan Bagian <i>Office</i>								Jumlah Karyawan <i>Office</i>
		Nilai A		Nilai B		Nilai C		Nilai D		
		(Sangat Baik)	%	(Baik)	%	(Cukup)	%	(Kurang Baik)	%	
1	2017	30	25%	39	32,5%	27	22,5%	24	20%	120
2	2018	42	35%	43	35,8%	19	15,8%	16	13,4%	120
3	2019	22	24,4%	22	24,4%	25	27,8%	21	23,4%	90

Sumber: PT BSIN Bekasi Plant (Data diolah)

Dari data tabel 1.1 dalam 3 (tiga) tahun terakhir hasil penilaian kinerja karyawan bagian *office* mengalami naik turun. Dapat dilihat pada tahun 2018 hasil penilaian kinerja dikatakan lebih baik dari pada tahun 2017 karena persentase yang mendapat nilai A dan nilai B tahun 2018 mengalami kenaikan dibandingkan dengan hasil penilaian karyawan tahun 2017, sedangkan yang mendapat nilai C dan D mengalami penurunan, itu berarti lebih banyak karyawan yang mendapat nilai A dan B dari pada yang

mendapat nilai C dan D. Kemudian pada tahun 2019 hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan kurang baik dari hasil penilaian tahun 2018, dimana yang mendapat nilai A dan B mengalami penurunan jumlah, sedangkan yang mendapat nilai C dan D mengalami kenaikan, itu berarti lebih banyak karyawan yang mendapat nilai C dan D dibandingkan dengan yang mendapat nilai A dan B.

2. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan terhambat karena terdapat tingkat absensi karyawan cukup banyak dikarenakan banyak karyawan yang terlambat maupun berhalangan hadir. Berikut daftar absensi karyawan berdasarkan pengamatan peneliti:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Bagian *Office*
PT BSIN Bekasi Plant

No.	Tahun	Absensi Karyawan Bagian <i>Office</i>						Jumlah Karyawan Office
		Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu	%	Karyawan Yang Pernah Tidak Hadir Tepat Waktu	%	Karyawan Yang Pernah Absen	%	
1	2017	42	35%	38	31,7%	40	33,4%	120
2	2018	55	45,8%	34	28,4%	31	25,8%	120
3	2019	24	26,7%	31	34,5%	35	38,8%	90

Sumber: PT BSIN Bekasi Plant (Data diolah)

Dari data tabel 1.2 daftar absensi diatas dalam 3 (tiga) tahun terakhir karyawan yang pernah tidak hadir tepat waktu maupun karyawan yang pernah absen masih cukup banyak. Sesuai dengan pengaturan dan ketentuan yang berlaku pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant menjelaskan bahwa karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan atau bukan pada saat cuti dianggap absen. Absensi menjadi salah satu masalah bagi perusahaan yang merugikan karena dapat menimbulkan terhambatnya suatu pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini diduga karena loyalitas karyawan yang rendah. Kondisi tersebut akan mengganggu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sudimin (dalam Agustini 2011:133), loyalitas

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

merupakan ketersediaan karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan baik berupa keterampilan, kemampuan, waktu dan pikiran, serta dapat membantu menyimpan rahasia perusahaan dan tidak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant dapat disimpulkan adanya masalah dalam hal keterampilan dan loyalitas dalam bekerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Yati Suhartini (2015), yang mengatakan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Sofiah Eka (2015), menjelaskan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh pendapat dari Veithzal Rivai (2010:16), yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh: keinginan, kemampuan atau keterampilan dan lingkungan. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas, kemampuan maupun keterampilan kerja yang tinggi guna dapat memperoleh kinerja karyawan yang berkualitas.

Dengan melihat penjelasan diatas mengenai permasalahan yang dibahas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Tugas Akhir yaitu **“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OFFICE PADA PT BRIDGESTONE TIRE INDONESIA BEKASI PLANT”**

1.2 Rumusan masalah

Maka rumusan masalah berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant?
2. Apakah loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant?
3. Apakah keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan kerja.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas kerja.
3. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh keterampilan kerja dan loyalitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja maupun loyalitas kerja karyawan, guna menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan pengetahuan serta untuk memenuhi sebagian syarat dalam rangka menyelesaikan studi D IV di Politeknik STMI Jakarta.

3. Bagi pembaca

Dapat dijadikan untuk memberikan sumbangan pemikiran secara ilmiah bagi referensi kepustakaan untuk melakukan penelitian dengan topik permasalahan yang sama. Serta Memberikan informasi mengenai Pengaruh keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

1.5 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis sebagai peneliti baik dalam tenaga, kemampuan berpikir, waktu dan pendanaan. Maka adapun batasan masalah, yaitu:

1. Penelitian dilaksanakan di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.
3. Hanya akan membahas:
 - Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.
 - Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.
 - Pengaruh keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan, pembahasan, maupun pengkajian tugas akhir ini, maka dibuatkan sistematika dalam penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini berisi latar belakang, rumusan, batasan dari permasalahan dalam penelitian, serta tujuan, manfaat dari penelitian dan sistematika dalam penulisan tugas akhir.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini berisi pemikiran ilmiah berupa dasar-dasar teori maupun konsep yang dapat digunakan dalam menganalisa dan membahas permasalahan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini berisi jenis penelitian, lokasi maupun waktu penelitian, sumber data yang digunakan, prosedur penarikan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab IV ini berisi hasil pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian untuk diolah dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut digunakan dalam analisis data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab V ini berisi analisis dari data serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan metode yang dipilih.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI ini berisi kesimpulan dari hasil keseluruhan analisis data yang telah dilakukan, serta menimbulkan saran-saran yang diperlukan untuk perbaikan baik bagi perusahaan, penulis maupun pembaca dalam penelitian selanjutnya.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
7 Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Kepegawaian

2.1.1 Pengertian Manajemen Kepegawaian

Menurut Paul Pigors (dalam Suhardi Mukhlis, 2012:5), Manajemen Kepegawaian adalah suatu kecakapan dari perolehan, pengembangan, dan pemeliharaan angkatan kerja yang kompeten sedemikian rupa untuk melaksanakan fungsi serta tujuan organisasi dengan efisien dan seekonomis mungkin.

Menurut Liang Gie (dalam Suhardi Mukhlis, 2012:5), Manajemen Kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.2.1 Pengertian MSDM

Menurut Sofyan (dalam Elbadiansyah, 2019:2), Manajemen SDM adalah suatu cara dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi yang merupakan penerapan dari fungsi-fungsi manajemen, serta melakukan kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta penempatan mulai dari promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), semua itu adalah aktivitas dari operasional SDM yang dilakukan untuk meningkatkan kontribusi SDM dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017:2), Manajemen SDM adalah kegiatan merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi terhadap aktivitas yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan PHK dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), Manajemen SDM merupakan ilmu yang mengatur bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat dengan maksimal dalam melaksanakan hubungan dalam bekerja dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi MSDM

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi dalam kegiatan manajemen

a. Perencanaan

Yaitu kegiatan merencanakan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kegiatan perencanaan yang dapat dilakukan seperti mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan, mengadakan, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mengatur kedisiplinan, sampai dengan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Yaitu kegiatan dalam mengorganisasikan seluruh karyawan dengan membuat bagan organisasi yang merupakan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi tanggung jawab, integrasi, serta koordinasi.

c. Pengarahan

Yaitu kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

d. Pengendalian

Yaitu kegiatan mengendalikan karyawan metaati peraturan dalam hal kehadiran, kedisiplinan, pelaksanaan kerja, maupun menjaga lingkungan sekitar dalam bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi dalam kegiatan operasional

a. Pengadaan

Yaitu kegiatan untuk mendapatkan karyawan mulai dari proses rekrutmen, seleksi, sampai dengan penempatan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

b. Pengembangan

Yaitu kegiatan meningkatkan keterampilan serta moral karyawan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan karyawan yang dibutuhkan dalam pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi

Yaitu kegiatan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang maupun barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa. Adil dan layak merupakan prinsip dari kompensasi. Adil berarti sesuai dengan prestasi kerja yang dicapainya, layak berarti dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

d. Pengintegrasian

Yaitu kegiatan menciptakan hubungan kerja sama yang menguntungkan antara perusahaan dalam memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil bekerja.

e. Pemeliharaan

Yaitu kegiatan memelihara kondisi fisik dan mental karyawan maupun meningkatkan loyalitasnya agar mau bekerja sampai pensiun. Program kesejahteraan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan dalam memelihara karyawan sesuai dengan kebutuhannya.

f. Kedisiplinan

Yaitu kegiatan yang paling penting diantara fungsi lainnya karena dengan adanya disiplin maka tujuan akan terwujud dengan maksimal. Disiplin berarti adanya keinginan maupun kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

g. Pemberhentian

Yaitu kegiatan pemutusan hubungan kerja dari perusahaan untuk seorang karyawan yang dapat disebabkan karena keinginan sendiri dari

karyawan yang bersangkutan, keinginan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, habis kontrak kerja, waktunya pensiun, dan lain-lain.

Dari fungsi-fungsi yang sudah dijelaskan MSDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan. MSDM memiliki peranan dalam melakukan pengelolaan manusia yang berada didalam suatu perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:1), Kinerja adalah reaksi dari tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:105), Kinerja adalah usaha yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:106), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam satu periode berdasarkan standar hasil kerja, target, sasaran maupun kriteria yang telah ditetapkan dahulu secara bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dari hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan melihat standar yang telah ditentukan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman S Simanjuntak (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:112), yaitu:

a. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan ke dalam dua golongan, yaitu:

1) Kemampuan maupun Keterampilan Kerja

Kesehatan fisik, kesehatan jiwa, pendidikan yang dimiliki, pelatihan dan pengalaman kerja yang diikuti seseorang dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilannya.

2) Motivasi maupun Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dari seseorang dapat dipengaruhi oleh latar belakang dari keluarga, lingkungan masyarakat tempat tinggal, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

b. Faktor Dukungan dari Perusahaan

Dukungan perusahaan dapat berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi yang tepat, kondisi kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial, baik dalam hal membangun sistem bekerja, menciptakan hubungan kerja yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kemampuan pekerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:107), Indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Yaitu pandangan seorang karyawan dalam melihat kesempurnaan hasil kerjanya sesuai dengan keterampilan maupun kemampuan yang dimilikinya.

2. Kuantitas

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Yaitu banyaknya hasil kerja yang dinyatakan seperti jumlah unit yang dihasilkan, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu tingkat dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas

Merupakan kegiatan pencapaian tujuan dengan serangkaian alternatif atau cara dipilih.

5. Kemandirian

Yaitu keadaan seseorang dapat berdiri sendiri tanpa bantuan orang lain dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

6. Komitmen Kerja

Yaitu pemenuhan janji seorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2019:288), Tujuan dari dilakukan penilaian kinerja, yaitu untuk:

1. Mengetahui kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
2. Merencanakan bidang kepegawaian dalam hal menciptakan kondisi kerja, meningkatkan mutu dari hasil kerja yang dicapai.
3. Melakukan pendayagunaan dan pengembangan karyawan untuk jenjang karirnya, termasuk kenaikan pangkat maupun jabatan.
4. Menciptakan hubungan yang bersifat timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan, termasuk memperhatikan kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Bagi karyawan secara pribadi dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimilikinyadalam bekerja. Bagi pimpinan dapat lebih mengenal

karyawan dengan memperhatikannya sehingga dapat memberikan motivasi dalam bekerja.

7. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat memberi manfaat untuk penelitian dan pengembangan dalam pembahasan yang sama.

2.4 Keterampilan Kerja

2.4.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Moheriono (2012:153), Keterampilan kerja adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan pelaksanaan teknis atau perintah dari atasan.

Menurut Wibowo (2017:273), Keterampilan kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang bersifat fisik maupun mental.

Menurut Gordon (dalam Suprihatiningsih, 2016:50), Keterampilan kerja yaitu mampu mengoperasikan pekerjaan dengan mudah, teliti dan berhati-hati.

Menurut Nadler (dalam Suprihatiningsih 2016:51), Keterampilan adalah keterlibatan dari suatu aktivitas yang memerlukan praktik.

Menurut Makmur dan Rohana (2015:208), Keterampilan kerja adalah suatu potensi yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui proses pelatihan atau pembiasaan untuk menciptakan kemahiran suatu jenis pekerjaan sehingga hasil yang dicapai memberikan kualitas dan kuantitas serta bermanfaat.

Dari pendapat para ahli di atas, maka keterampilan kerja berarti kemampuan seseorang yang dikembangkan agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan dengan mudah, teliti, dan berhati-hati guna mencapai kemahiran yang dapat bermanfaat.

2.4.2 Macam-macam Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (dalam Suprihatiningsih 2016:51), keterampilan dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

1. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar yang merupakan keahlian seseorang yang pasti dimiliki seperti menulis, membaca, dan mendengar.

2. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimilikinya, seperti mengoperasikan peralatan, menghitung cepat, dan lain-lain.

3. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain, seperti menjadi pendengar yang baik, mampu bekerja dalam satu tim, mampu menyampaikan pendapat secara jelas.

4. *Problem solving*

Keahlian menyelesaikan masalah yaitu mampu berlogika, berargumentasi, mengetahui penyebab masalah, menganalisa masalah serta mengembangkan pemilihan cara penyelesaian yang tepat.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Menurut Notoadmodjo (dalam Welinus Halawa, 2019:14), menjelaskan bahwa keterampilan bagian dari pengetahuan maka tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan yang dapat dipengaruhi oleh sebagai berikut:

1. *Tingkat Pendidikan*

Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi otomatis memiliki pengetahuan yang baik, sehingga seseorang tersebut dapat dengan mudah menerima, menyerap dan menyelesaikan hal-hal yang baru.

2. *Umur*

Perubahan pada psikologi dan fisik seseorang ketika bertambahnya umur. Semakin cukup umur yang dimiliki seseorang, maka semakin dewasa dan matang dalam berpikir maupun bekerja.

3. *Pengalaman*

Dasar perbaikan seseorang untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya dengan melihat pengalaman yang dialami.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Bambang Wahyudi (2008:54) dalam Welinus Halawa (2019:15), Indikator keterampilan kerja yaitu:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan.
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Ketelitian dalam memeriksa pekerjaan yang diselesaikan.
4. Pengalaman yang dimiliki dalam bekerja.
5. Mengendalikan diri terhadap kondisi kerja yang terjadi.
6. Kepercayaan diri dalam bekerja.

2.5 Loyalitas Kerja

2.5.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Sudimin (dalam Laia Yatima 2018:9), Loyalitas merupakan kesediaan karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan baik berupa keterampilan, kemampuan, waktu dan pikiran, serta dapat membantu menyimpan rahasia perusahaan dan tidak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus karyawan.

Menurut Edwin (dalam Laia Yatima 2018:9), Loyalitas kerja yaitu keinginan dalam bekerja sama dengan mengabdikan diri kepada perusahaan serta melakukan pengawasan terhadap diri sendiri.

Menurut Hasibuan (dalam Silvi Ika 2016:4) Loyalitas kerja adalah kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja berarti kesediaan seseorang untuk berkorban atas pekerjaan dan tanggung jawabnya maupun pengabdian kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan tidak hanya menunjukkan pada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi berbuat semaksimal mungkin untuk mendapatkan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Agustini (dalam Laia Yatima 2018:15), Loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Karakteristik diri karyawan
Yang menyangkut pada diri karyawan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, prestasi yang dimiliki, rasa dan sifat kepribadian yang dimiliki.
- b. Karakteristik Pekerjaan
Yaitu semua yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan seperti deskripsi tugas, kecocokan tugas, tantangan dalam bekerja serta umpan balik yang didapat.
- c. Karakteristik Kebijakan Perusahaan
Yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan seperti pengembangan karir bagi karyawan, promosi kerja bagi tiap karyawan.
- d. Karakteristik Lingkungan Perusahaan
Yaitu lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, seperti lampu dalam penerangan, rasa nyaman dalam bekerja, lingkungan sekitar bersih, sedangkan lingkungan non fisik, seperti perhatian dari atasan, hubungan dengan rekan kerja lainnya.

2.5.3 Indikator Loyalitas Kerja

Untuk mengukur loyalitas kerja karyawan Menurut Gouzali Saydam (dalam Silvi Ika 2016:5) terdapat empat indikator loyalitas kerja karyawan yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan
Yaitu karyawan sanggup untuk dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan perintah dari atasan, serta sanggup tidak melanggarnya.
Ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Mentati semua yang berlaku seperti peraturan dan ketentuan perusahaan.

- b. Mentaati dengan baik atas semua perintah yang diberikan atasan.
- c. Mentaati semua jam kerja yang ditentukan perusahaan.
- d. Memberikan pelayanan terbaik kepada siapapun.

2. Tanggung jawab

Yaitu karyawan sanggup dalam menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan waktu yang tepat serta berani dalam pengambilan resiko atas keputusan maupun tindakan yang dilakukan.

Ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.
- b. Dapat melindungi dengan baik barang-barang yang merupakan milik perusahaan.
- c. Lebih mementingkan perusahaan dari pada kepentingan diri sendiri.
- d. Tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan sendiri.

3. Pengabdian

Adalah perbuatan baik yang berupa pemikiran, pendapat serta pengorbanan tenaga sebagai bentuk perwujudan kesetiaan kepada pekerjaan maupun perusahaan

4. Kejujuran

Yaitu kesesuaian ucapan dan perbuatan dengan kenyataan yang ada.

Ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Melakukan pekerjaan yang diberikan dengan ikhlas.
- b. Tidak menggunakan wewenang dengan seenaknya.
- c. Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan selalu dilaporkan kepada atasan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
1	Neni Marlina (2018)	Analisis Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumsel Syariah Palembang	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat adanya pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan. Berarti keterampilan yang tinggi sangat penting bagi karyawan karena dapat menumbuhkan tingkat kinerja yang tinggi.
2	Yati Suhartini (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta	Dari hasil penelitian disimpulkan, bahwa: 1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan.
3	Sofiah Eka Alfiah (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Gresik	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Novalika (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: Pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
1	Neni Marlina (2018)	Analisis Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumsel Syariah Palembang	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat adanya pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan. Berarti keterampilan yang tinggi sangat penting bagi karyawan karena dapat menumbuhkan tingkat kinerja yang tinggi.
2	Yati Suhartini (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta	Dari hasil penelitian disimpulkan, bahwa: 1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterampilan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan.
3	Sofiah Eka Alfiyah (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Gresik	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Novalika (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: Pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibuat untuk menjelaskan secara garis besar pemahaman dari penelitian ini dengan memahami teori-teori pendukung permasalahan. Berdasarkan penjelasan teori maupun penelitian terdahulu maka kerangka berpikir pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh pendapat Veithzal Rivai (2010:16), menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh: keinginan, kemampuan atau keterampilan dan lingkungan.

Pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:67) yang menjelaskan bahwa secara psikologis kemampuan karyawan yaitu keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan yang mendukung untuk dapat terampil dalam melakukan suatu pekerjaan maka akan terciptanya kinerja karyawan yang diharapkan.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Saydam, 2000). Loyalitas karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut, kepatuhan dalam mentaati peraturan perusahaan yang berlaku, maka sebaliknya jika kinerja tidak baik dan tidak taat kepada peraturan itu berarti karyawan tersebut tidak loyal terhadap perusahaan.

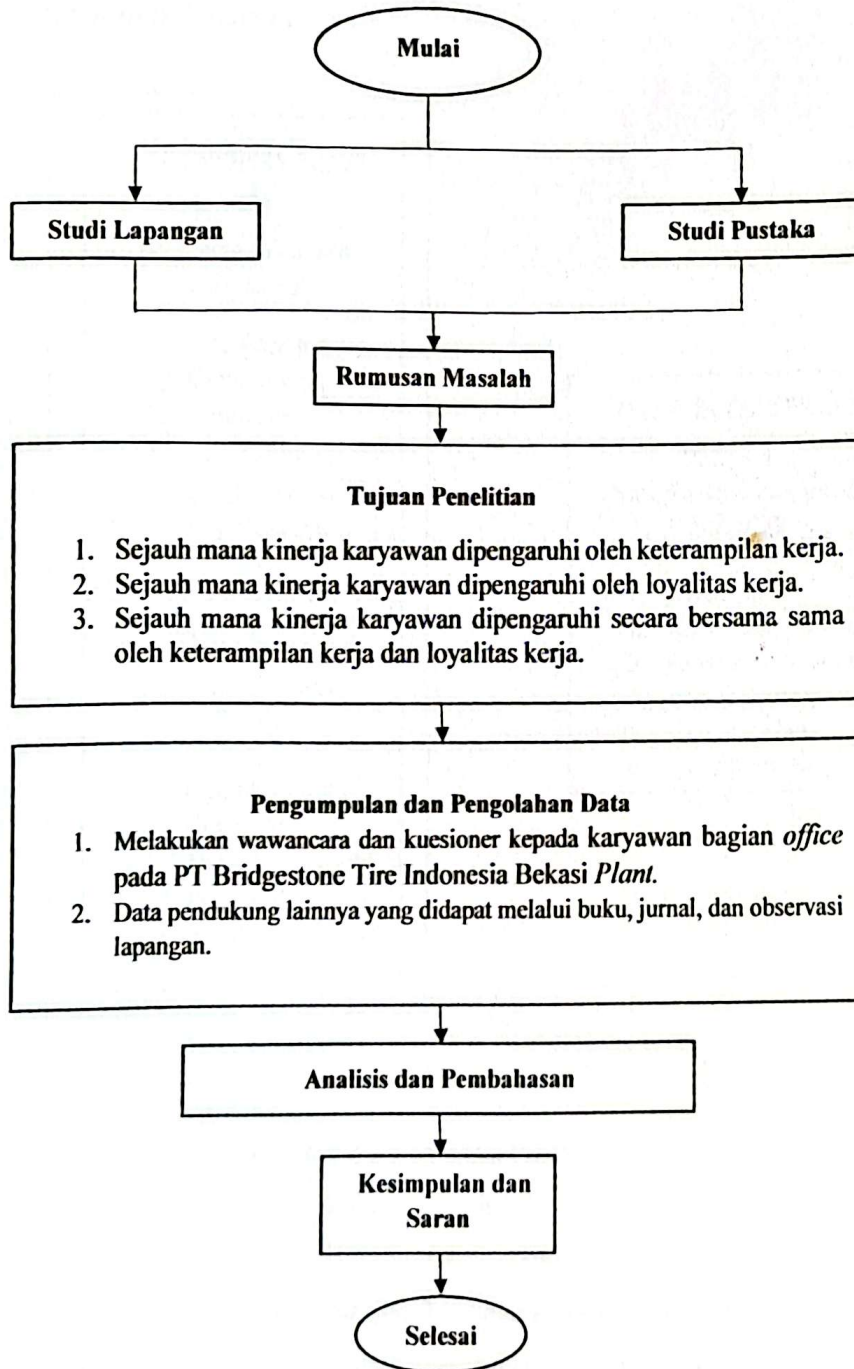
3. Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut pendapat para ahli diatas tentang pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh dari loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan yaitu dengan adanya

keterampilan karyawan yang memadai dan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaan maka dapat diperoleh pencapaian kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.8 Kerangka Penelitian

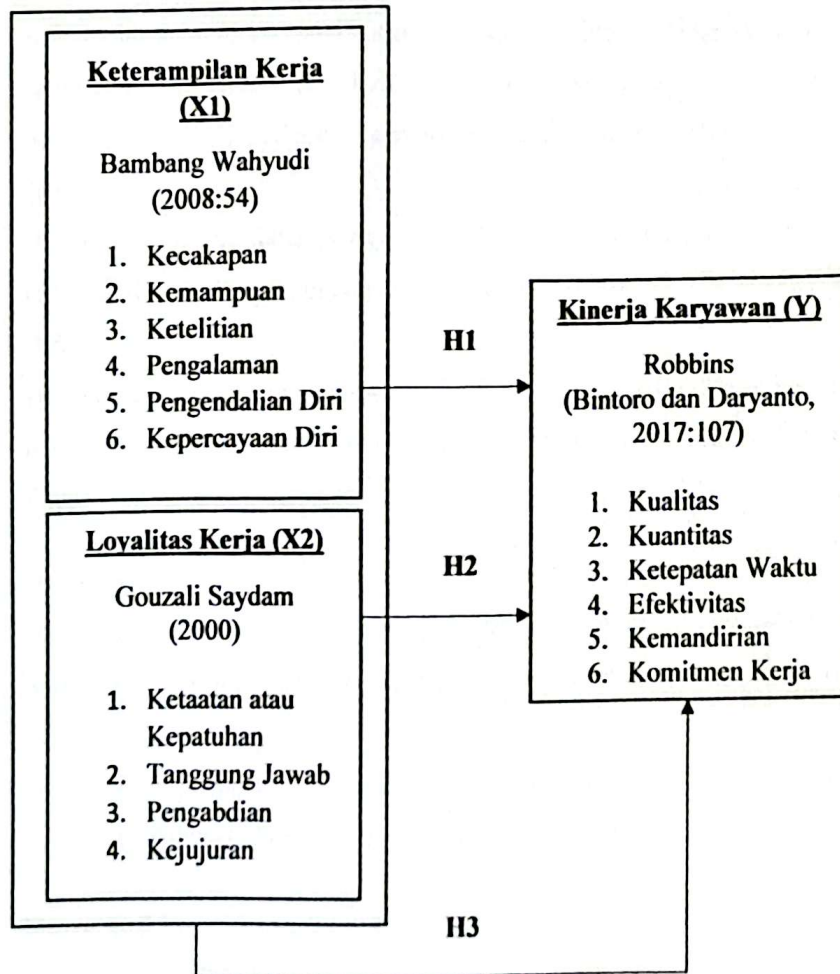
Dengan melihat keterbatasan peneliti, Penelitian ini diawali dengan melakukan studi lapangan maupun studi pustaka. Studi lapangan dengan cara melakukan pengamatan langsung disertai dengan wawancara tidak terstruktur, sedangkan studi pustaka yang dilakukan oleh penulis yaitu mengumpulkan informasi dan data dari dokumen yang ada dalam perusahaan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lain berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya, penelitian dilakukan dengan menetapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Setelah itu, menentukan metode pengumpulan data dan pengolahan data yang digunakan. Selanjutnya, hasil dari pengolahan data dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Setelah itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan akan ditarik kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan dan disampaikan saran terkait untuk digunakan oleh perusahaan dalam mengatasi masalah keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah

2.9 Konstelasi Penelitian



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah

Gambar tersebut menjelaskan antar variabel dengan masing-masing indikator pengukurnya, dimana terdapat dua variabel independen (X) ialah: Keterampilan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2), dan terdapat satu Variabel dependen (Y) ialah: Kinerja Karyawan (Y).

2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis ialah jawaban sementara dari rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian. Dapat dikatakan sementara karena dilihat dari fakta-fakta hasil pengamatan dalam mengumpulkan data. Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

Hipotesis 1

Ho: Keterampilan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Ha: Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Hipotesis 2

Ho: Loyalitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Ha: Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Hipotesis 3

Ho: Keterampilan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Ha: Keterampilan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bejenis asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya mengetahui pengaruh atau hubungan dari dua variabel atau lebih. Penulis menggunakan metode penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012:56) menjelaskan, hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel X yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel Y yang dipengaruhi).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi *Plant*, yang berlokasi di Jalan Raya Bekasi KM 27, Kelurahan Harapan Jaya, Kecamatan Pondok Ungu, Bekasi 17124, Jawa Barat. Estimasi waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian adalah bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh Penulis secara langsung dari sumber datanya. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu mencakup hasil dari pengamatan langsung, wawancara serta hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian *office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh Penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh

bersumber dari dokumen, laporan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

3.4 Prosedur Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ialah seluruh karyawan di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Dikarenakan keterbatasan penulis sebagai peneliti maka mengambil populasi terjangkau hanya karyawan bagian *office* PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant sebanyak 90 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), menjelaskan sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang diambil harus representatif atau dapat mewakili. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk dapat menentukan besarnya jumlah sampel yang diambil. Menurut Ma'ruf (2015:237), Rumus Slovin yaitu:

Keterangan:

N : Banyaknya Populasi
n : Banyaknya Sampel
 α : 10% (Tingkat ketidak telitian)

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

Dari rumus tersebut diambil sampel dengan jumlah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + n(\alpha)^2} \\ n &= \frac{90}{1 + 90(0,1)^2} \\ n &= \frac{90}{1,9} \\ n &= 47,36 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dari rumus slovin tersebut, banyaknya sampel yang digunakan ialah 47 orang. Maka untuk dapat mengantisipasi saat terjadinya kuesioner yang tidak dapat digunakan dalam pengolahan data maka jumlah sampel dibulatkan menjadi sebanyak 50 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012:116), Teknik sampling merupakan cara yang digunakan dalam pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik yang digunakan ialah teknik *Nonprobability Sampling* dengan *Purposive Sampling*.

Nonprobability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012:120). *Purposive Sampling* adalah teknik pemilihan sampel dari pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:122). Pertimbangan tertentu tersebut sesuai dengan kriteria dari penelitian. Sampel pada penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Populasi penelitian ini adalah karyawan *office* PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant pada tahun 2020 sebanyak 90 orang.
- b. Menggunakan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 90%.
- c. Menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59), Variabel penelitian yaitu suatu sifat atau nilai dari seseorang, kegiatan atau obyek yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat, yang pengertiannya adalah:

d. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:59) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan adalah Keterampilan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:59) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194) menjelaskan bahwa wawancara dapat dijadikan metode pengumpulan data, yaitu untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pendahuluan, dan untuk mengetahui sesuatu hal dari responden lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan wawancara terdahulu kepada karyawan bagian *office* PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant dengan menggunakan wawancara yang bersifat tidak terstruktur untuk dapat mengetahui hal-hal terkait permasalahan yang diteliti.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) menjelaskan bahwa kuesioner ialah metode dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberi sekumpulan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu, hasil dari jawaban responden akan diukur dengan indikator menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2012:132), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Tabel 3.1 Keterangan Bobot Skor Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:133)

Kuesioner ini dikembangkan dalam bentuk pernyataan untuk mengukur variabel X maupun variabel Y dengan masing-masing indikator yang telah ditentukan. Responden yang akan mengisi kuesioner adalah karyawan bagian *office* di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.

Menurut Wirawan (2009:11), menjelaskan karyawan dapat menilai dirinya sendiri (*self appraisal*), yakni mengobservasi apa yang telah dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, membuat catatan dalam buku kerjanya, dan mengukur kinerja dirinya sendiri dengan membandingkan dengan standar kerjanya.

3.6.3 Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke objek penelitian. Penelitian lapangan ini dilakukan pada saat praktik kerja lapangan di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant khususnya pada bagian *office*, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi, serta pengumpulan data dari perusahaan yang dapat dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini.

3.6.4 Penelitian Perpustakaan

Yaitu penelitian yang didasarkan pada perpustakaan. Dalam hal ini, Penulis membaca dan menelaah semua karya tulis dan buku yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu dari variabel-variabel yang telah ditentukan indikator pengukurannya, selanjutnya dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan. Adapun instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pernyataan	Butir Pernyataan
Keterampilan Kerja (X1)	Keterampilan Kerja adalah kemampuan seseorang yang dikembangkan agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan dengan mudah, teliti, dan berhati-hati guna mencapai kemahiran yang dapat bermanfaat.	Kecakapan	Dapat menguasai pekerjaan	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan
				Saya mahir mengoperasikan perlengkapan dan peralatan kantor yang disediakan
		Kemampuan	Mampu menyelesaikan pekerjaan	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan
				Saya memiliki pemahaman yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan
		Ketelitian	Memeriksa pekerjaan yang selesai	Saya selalu memeriksa pekerjaan yang saya lakukan terlebih dahulu sebelum disetorkan
				Saya selalu bersikap hati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan
		Pengalaman	Memiliki pengalaman kerja	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan
				Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak diketahui sebelumnya setelah bekerja di perusahaan ini
		Pengendalian Diri	Dapat mengendalikan diri	Saya bersikap dan bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan
				Saya dapat menyesuaikan diri terhadap kondisi kerja yang terjadi

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pernyataan	Butir Pernyataan
		Kepercayaan Diri	Percaya terhadap diri sendiri	Saya yakin terhadap hasil kerja saya sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan Saya selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya
Loyalitas Kerja (X2)	Loyalitas Kerja berarti kesediaan seseorang untuk berkorban atas pekerjaan dan tanggung jawabnya maupun pengabdian kepada perusahaan tempatnya bekerja.	Ketaatan / Kepatuhan	Dapat menaati semua peraturan perusahaan	Saya taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku Saya menaati semua jam kerja yang ditentukan perusahaan
		Tanggung Jawab	menyelesaikan dengan baik pekerjaan	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sampai terselesaikan Saya bertanggung jawab terhadap perlengkapan dan peralatan kerja yang saya pakai
		Pengabdian	perwujudan kesetiaan terhadap pekerjaan dan perusahaan	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati Saya memberikan kontribusi kepada setiap kegiatan yang ada di perusahaan
		Kejujuran	kesesuaian ucapan dan perbuatan terhadap kenyataan	Saya selalu menanamkan kejujuran dalam bekerja Saya selali melaporkan hasil kerja yang telah selesai sesuai dengan fakta
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dari hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan	Kualitas	Kesempurnaan hasil kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat sesuai standar yang berlaku Saya berusaha meningkatkan mutu pekerjaab saya untuk lebih baik dari yang telah lalu
		Kuantitas	Banyaknya hasil kerja	Saya memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan Saya bersedia diberikan tugas tambahan jika dibutuhkan
		Ketepatan Waktu	Kesesuaian waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pernyataan	Butir Pernyataan
	melihat standar yang telah ditentukan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.			Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan daripada terjadi penumpukan kerja
		Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya	Saya memanfaatkan penggunaan teknologi yang ada diperusahaan untuk hasil kerja yang maksimal Saya memaksimalkan tenaga saya dalam bekerja untuk hasil kerja yang maksimal
		Kemandirian	Dapat berdiri sendiri tanpa bantuan dari orang lain	Saya menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri
				Saya mampu mengatasi hambatan dan masalah yang terjadi kepada saya
		Komitmen Kerja	pemenuhan janji terhadap pekerjaan maupun perusahaan	Saya berkeinginan untuk tetap memiliki pekerjaan ini
				Saya berkeinginan untuk menghabiskan masa kerja di perusahaan ini

Sumber: Hasil Pengolahan Data

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini melakukan uji validitas menggunakan rumus *product moment (pearson)* dengan bantuan aplikasi SPSS. Menurut Supardi (2016:169) Rumus *Product moment (pearson)*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien Regresi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum X$ = Jumlah skor total

n = Banyak Sampel

Penelitian ini menggunakan pengujian dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, kriteria pengujiannya antara lain:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dapat dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

r_{tabel} dengan responden 50 orang maka nilainya sebesar 0,279. Jika r_{hitung} lebih dari 0,279 maka kuesioner yang digunakan dinyatakan valid. Pengujian juga dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 5%.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018:45) menjelaskan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau hadal ketika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji

reliabilitas ini menggunakan Program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Pengukuran reabilitas menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*One Shot*). Imam Ghozali (2018:46) menjelaskan pengukuran *One Shot* hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally, 1994). Menurut Suharsimi Arikunto (2002:171) dalam Lili Suryati (2016:175), rumus uji reliabilitas yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Jumlah Butir Pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir
 σt^2 = Varians Total

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:176), Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians
 $\sum x$ = Jumlah skor
 N = Jumlah Responden

Keputusan dalam pengujian reliabilitas instrumen ialah sebagai berikut:

1. Instrumen dikatakan reliabel Jika r lebih besar ($>$) atau $= 0,70$
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel Jika r lebih kecil ($<$) dari $0,70$

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik menggunakan SPSS. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Singgih Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:107), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

Menurut Supardi (2016:157), Pengujian multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tol (*Tolerance*). Rumus untuk menentukan nilai VIF dan Tol seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = Nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = Nilai Tolerance variable bebas-j

R_j = Koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya
 j = 1,2,3,.....k

Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas sebagai berikut: “jika nilai $Tol \leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ dikatakan terjadi multikolinearitas.”

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:137), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya Heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (*ZPRED). Jika nanti sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi terdiri dari dua macam, yaitu korelasi sederhana dan korelasi berganda.

a. Korelasi Sederhana

Menurut Supardi (2016:166), Korelasi sederhana yaitu korelasi yang hanya melibatkan dua variabel bebas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Korelasi *Product Moment (Pearson)* yaitu untuk dapat mengetahui kuat atau tidaknya hubungan variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Korelasi *Product Moment (Pearson)* dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi X dan Y

n = Jumlah responden

X = variabel X

Y = Variabel Y

b. Korelasi Berganda

Menurut Supardi (2016:189), Korelasi ganda adalah korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel (Y). koefisien korelasi ganda dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara simultan terhadap variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

3.10.2 Analisis Regresi

Analisis Regresi terdiri dari dua macam, yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

a. Regresi Linear Sederhana

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dinyatakan dalam bentuk:

Keterangan:

- Y' = Nilai yang diprediksikan
- a = Konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel bebas

$$Y' = a + bX$$

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X terhadap satu variabel Y. Menurut Supardi (2016:241) persamaan umum regresi ganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- X_1 = Keterampilan Kerja (Variabel Bebas)
- X_2 = Loyalitas Kerja (Variabel Bebas)

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Supardi (2016:188), rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Keterangan:

KD = Koefisien Determinan
r = Koefisien Korelasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Kriteria untuk analisis Koefisien Determinasi:

1. Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) berarti melemah.
2. Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) berarti kuat.

3.10.4 Uji T

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Supardi (2016:170), pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan:

- 1) Merumuskan Hipotesis
- 2) Menggunakan tabel distribusi t dengan level signifikan sebesar 5% dengan ketentuan derajat bebas yaitu: $dk = n - 2 - 1$.

Dan besar t hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = Nilai Konstanta

S_{b_i} = Koefisien regresi variabel bebas ke-i ($i=1,2$)

t = t_{hitung}

3) Kriteria untuk Uji t:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

3.10.5 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Y. Menurut Supardi (2016:189), Langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menggunakan tabel distribusi F dengan level signifikan sebesar 5% dengan ketentuan derajat bebas yaitu: $dk = n - k - 1$.

Keterangan: dk = derajat keabsahan
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas

Menentukan besarnya F hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:
 R = Regresi Ganda
 n = Jumlah anggota sampel
 k = Jumlah variabel bebas

3) Kriteria untuk Uji F

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dengan membuat ban mobil. PT Bridgestone Tire Indonesia dipimpin oleh seorang direktur dan lokasi perusahaan terletak di Bekasi, berikut profil perusahaan PT Bridgestone Tire Indonesia:

Nama Perusahaan	: PT Bridgestone Tire Indonesia
Bidang Industri	: Manufaktur Indonesia
Direktur	: Tai Kawasuki
Jenis Produk	: Produksi Ban
Alamat	: Jl Raya Bekasi KM 27, Kel. Harapan Jaya, Kec. Pondok Ungu, Bekasi 17124, Jawa Barat
Telepon/Fax	: +62 21 8840 828 / +62 21 8841 905
Email	: bsin.contactus@bridgestone.com
Website	: www.bridgestone.co.id

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi Perusahaan

Visi PT Bridgestone Tire Indonesia adalah memproduksi dan menjual produk nomor satu di dunia dengan teknologi nomor satu di dunia, perusahaan akan dipercaya dan disenangi di seluruh dunia.

2. Misi Perusahaan

Misi dari PT Bridgestone Tire Indonesia adalah “Menyuplai produk yang bermutu tinggi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan”.

Guna mendukung tercapainya visi dan misi yang ada, PT Bridgestone Tire Indonesia telah mendefinisikan, menetapkan, dan menerapkan 4 prinsip dasar dari perusahaan:

a. *Seijitsu-Kyocho* (Integritas dan Kerjasama)

Seijitsu-Kyocho adalah berpegang pada ketulusan hati dalam menjalankan pekerjaan, menghadapi orang lain, dan berpartisipasi dalam masyarakat, serta mendorong kerjasama tim dengan tetap mengedepankan rasa saling menghargai dan menghormati keragaman keterampilan, perspektif, pengalaman, jenis kelamin, dan ras. Dengan hal tersebut kita dapat menciptakan hasil yang positif.

b. *Shinshu-Dokusho* (Pelopor Kreativitas)

Shinshu-Dokusho adalah mengetahui dan memahami yang terjadi di dunia dari sudut pandang Pelanggan sehingga kita pun dapat mengantisipasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut di atas, kita harus proaktif dalam menciptakan beragam kreasi yang lebih bermanfaat bagi masyarakat. Kita harus mencari dan menciptakan peluang pasar baru di dunia dengan metode sendiri yang unik.

c. *Genbutsu-Genba* (Peninjauan Lapangan)

Genbutsu-Genba adalah melangkahkan kaki ke lapangan dan memastikan kenyataan dengan mata kepala sendiri. Dengan tidak merasa puas dengan kondisi yang ada, kita harus membandingkannya dengan "kondisi yang ideal" dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai kondisi yang terbaik.

d. *Jukuryo Danko* (Kematangan Tindakan)

Jukuryo-Danko adalah pemikiran yang dalam tentang segala kemungkinan pada beragam situasi untuk mengambil tindakan. Serta menentukan arah yang harus ditempuh, setelah mengidentifikasi intisarinnya. Hal tersebut dilakukan dengan kecepatan dan daya tahan yang kuat.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

PT Bridgestone Tire Indonesia adalah salah satu perusahaan ban terbesar di Indonesia yang merupakan cabang dari Bridgestone Tire Co., Ltd yang berkantor pusat di Jepang sebagai perusahaan besar dalam produksi ban di dunia dengan pengalaman lebih dari 45 tahun. Dalam perkembangannya Bridgestone Tire Co., Ltd menginvestasikan modalnya dengan mendirikan pabrik di Indonesia, berdasarkan Undang-undang Pemerintahan Republik Indonesia No. 1/1967 tentang Penanaman Modal Asing.

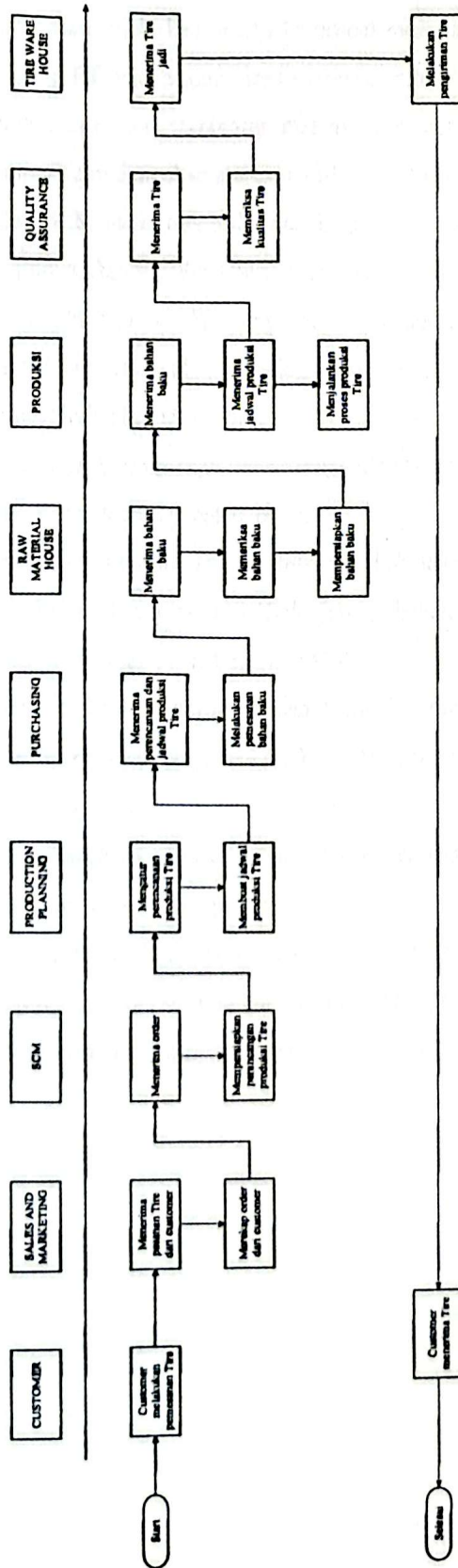
PT Bridgestone Tire Indonesia didirikan pada tanggal 8 September 1973 di Bekasi, Jawa Barat dengan landasan hukum: pada Surat Izin Presiden, No. B-84/PRES/8/1973 tanggal 1 Agustus 1973 dan Surat Keputusan Menteri Perindustrian, No. 295/M/SK/8/1973 tanggal 11 Agustus 1973. Di Indonesia, lokasi pusat perusahaan ini terdapat di Kota Bekasi namun pada perkembangannya perusahaan ini membuka cabang di daerah Karawang. Adapun luas area perusahaan ini adalah 27,6 HA (Bekasi *Plant*) dan 37,0 HA (Karawang *Plant*).

PT Bridgestone Tire Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat baik dalam hasil produksi, pemasaran maupun teknologinya, hal ini dapat diketahui dari sejarah awal berdirinya sampai saat ini dengan berbagai prestasi yang telah diraihinya.

Saat ini PT Bridgestone Tire Indonesia merupakan salah satu produsen dan eksportir ban dengan kategori perusahaan besar di Indonesia dengan total kapasitas produksi ban sebesar 13.000 ban/hari dengan operasi 24 jam perhari selama 7 hari per minggu.

4.1.4 Kegiatan Perusahaan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai proses bisnis yang ada pada PT Bridgestone Tire Indonesia. Proses bisnis sendiri memiliki arti sebagai rangkaian atau urutan aktivitas yang dilakukan oleh satu departemen dengan departemen lainnya yang saling mempengaruhi. Proses bisnis yang ada ini bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pada gambar berikut ini akan ditampilkan proses bisnis untuk proses pemesanan tire PT Bridgestone Tire Indonesia.

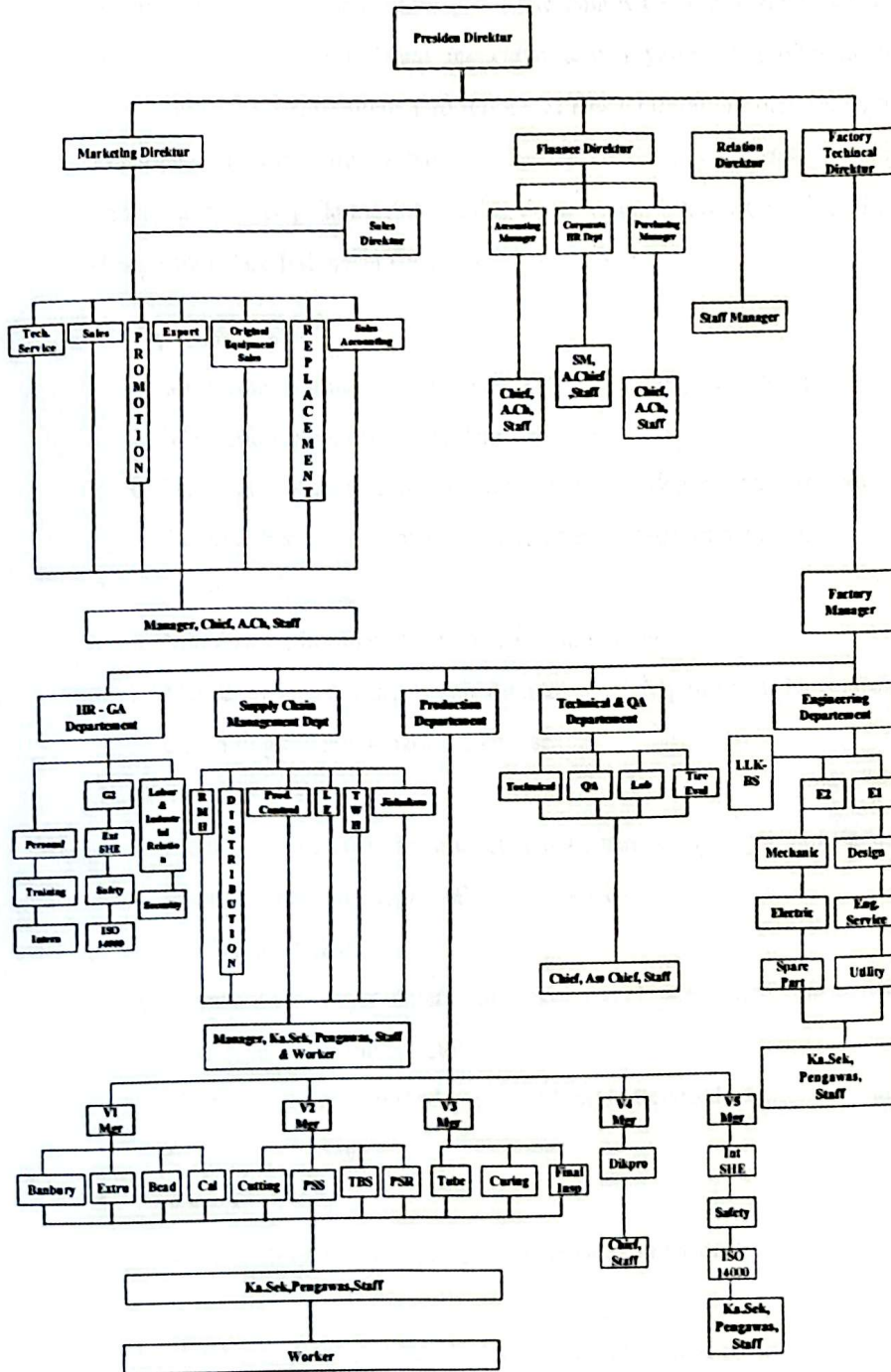


Gambar 4.1 Proses bisnis PT BSIN
Sumber: PT Bridgestone Tire Indonesia

Berikut akan dijelaskan secara berurutan mengenai proses bisnis pemesanan *tire* di PT Bridgestone Tire Indonesia, yaitu:

- a. Bagian *Sales* dan *Marketing* menerima pemesanan *tire* dari customer kemudian akan merekap order dari customer.
- b. Bagian *SCM* menerima order dari bagian *Sales* dan *Marketing*, selanjutnya akan membuat persiapan perencanaan produksi *tire*.
- c. Bagian *Production Planning* akan mengatur perencanaan produksi *tire* yang sudah disiapkan oleh bagian *SCM*, kemudian membuat jadwal produksi *tire*.
- d. Bagian *Purchasing* akan menerima jadwal produksi *tire* dan melakukan pemesanan bahan baku.
- e. Bagian *Raw Material House* menerima bahan baku setelah itu bahan baku akan diperiksa. Selanjutnya bahan baku akan di siapkan untuk dikirim ke bagian produksi.
- f. Bagian *Produksi* menerima bahan baku dan menerima jadwal produksi *tire* selanjutnya bahan baku tersebut akan di proses menjadi *tire*.
- g. Bagian *Quality Assurance* bertugas untuk melakukan pengecekan kualitas *tire* yang telah diproduksi.
- h. Bagian *Tire Wire House* bertugas untuk menerima *tire* dari bagian produksi yang akan selanjutnya akan dilakukan proses pengiriman (*Ekspor, Ordinary Equipment dan Replacement*).

4.1.5 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT BSIN
 Sumber: PT Bridgestone Tire Indonesia

Secara umum organisasi dapat dirumuskan sebagai struktur pembagian kerja dan tata hubungan kerja antara kelompok orang untuk bekerja satu sama lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi dipimpin oleh seorang Presiden Direktur yang di bantu 4 kepala Direktur yang membawahi beberapa manajer pada masing-masing departemen. Stuktur organisasi PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi, sebagai berikut:

1. *Top Management:*

- a. Menentukan strategi perusahaan serta target yang harus dicapai.
- b. Menyediakan sumber daya yang diperlukan.
- c. Melakukan *review* aktivitas yang dilakukan departemen atau seksi dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan berkelanjutan.

2. *Departement Manager:*

- a. Membantu pimpinan dalam menentukan target.
- b. Mencapai target yang sudah ditentukan oleh pimpinan, khusus di dalam lingkungan departemennya sendiri.

3. *Section Manager:*

- a. Membantu manajer departemen dalam mencapai target yang ada, khusus dalam lingkungan seksinya sendiri.

4. *Chief/ Kepala Seksi:*

- a. Membantu manajer dalam mencapai target yang ada, khususnya dipekerjaan atau tugas sendiri.
- b. Melakukan kontrol terhadap personil yang melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan.

5. *Pengawas:*

- a. Mengoordinir personil yang ada dikelompoknya dalam pencapaian target.
- b. Membantu *chief* atau kepala seksi dalam mencapai target yang ada, khususnya di kelompoknya sendiri.

Tabel 4.1 Tugas tiap departemen di PT BSIN

Departemen	Tugas Utama
HR & GA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan SDM. 2. Keterlibatan dengan karyawan. 3. Perawatan infrastruktur
<i>Accounting</i>	Mengontrol keuangan/anggaran perusahaan.
<i>Safety Health Environment</i>	Mengimplementasikan ISO 14001 dan OHSAS 18001
<i>Quality Assurance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat, menetapkan, mereview dan menjaga QMS. 2. Penerbitan, menjaga dan kontrol standar. 3. Evaluasi produk (<i>kaibo and drum test</i>). 4. Mengontrol perbaikan ban. 5. Inspeksi bahan baku, <i>inprocess</i> dan produk.
<i>Production</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat produksi berdasarkan permintaan dan pengiriman. 2. Perbaikan produk cacat, biaya dan kapasitas. 3. Memberikan fasilitas pendukung untuk penelusuran dan menjaganya.
<i>Technical</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji coba produk baru dan <i>judgement</i> untuk produksi berlebih. 2. Membuat, menetapkan dan meninjau kembali prosedur kerja. 3. Perbaikan proses (kualitas dan kapasitas).
<i>Engineering Design</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merancang dan instalasi mesin baru. 2. <i>Preventive and predictive maintenance</i>. 3. Perbaikan mesin dan energy manufakturing. 4. Akurasi mesin dan kalibrasi peralatan pengujian atau alat ukur.

Sumber: PT Bridgestone Tire Indonesia

4.2 Pengolahan data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner online kepada karyawan bagian *office* PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Adapun karakteristik responden yang diambil sebagai sampel adalah:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	76%
Perempuan	12	24%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 responden (76%) dan sisanya 12 responden (24%) berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	11	22%
31 - 40 Tahun	22	44%
41 - 50 Tahun	9	18%
>50 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kisaran umur 20-30 tahun sebanyak 11 responden (22%), 31-40 tahun sebanyak 22 responden (44%), 41-50 tahun sebanyak 9 responden (18%), dan >50 tahun sebanyak 8 responden (16%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak kisaran umur 31-40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	8	16%
D1-D3	17	34%
S1	25	50%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang menjadi sampel penelitian ini yaitu SMA/SMK sebanyak 8 responden (16%), D1-D3 sebanyak 17 responden (34%), dan S1 sebanyak 25 (50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan terakhir S1.

4. Masa Kerja

Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Data Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	3	6%
>2 - 3 Tahun	16	32%
>3 - 5 Tahun	23	46%
>5 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa masa kerja responden yang menjadi sampel penelitian ini yaitu <1 tahun sebanyak 3 responden (6%), >2-3 tahun sebanyak 16 responden (32%), >3-5 tahun sebanyak 23 responden (46%), dan >5 tahun sebanyak 8 (16%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak dengan memiliki masa kerja >3-5 tahun.

5. Departemen

Deskripsi data responden berdasarkan departemen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Data Departemen Responden

Departemen	Jumlah	Persentase
HR & GA	11	22%
Accounting	6	12%
SHE	7	14%
QA	6	12%
Production	8	16%
Technical	5	10%
Engineering Design	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa departemen responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berasal dari HR&GA sebanyak 11 responden (22%), Accounting sebanyak 6 responden (12%), SHE sebanyak 7 responden (14%), QA sebanyak 6 responden (12%), Production sebanyak 8 responden (16%), Technical sebanyak 5 responden (10%), dan Engineering Design sebanyak 7 responden (14%). Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak berasal dari departemen HR&GA.

4.3 Uji Validitas

4.3.1 Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	42	168	16	1764
2	5	43	215	25	1849
3	4	41	164	16	1681
4	4	43	172	16	1849
5	4	41	164	16	1681
6	4	40	160	16	1600
7	3	48	144	9	2304
8	3	40	120	9	1600
9	5	52	260	25	2704
10	4	46	184	16	2116
11	4	42	168	16	1764
12	4	38	152	16	1444
13	5	60	300	25	3600
14	5	52	260	25	2704
15	4	41	164	16	1681
16	5	42	210	25	1764
17	5	56	280	25	3136
18	5	55	275	25	3025
19	4	32	128	16	1024
20	3	42	126	9	1764
21	4	40	160	16	1600
22	5	47	235	25	2209
23	5	49	245	25	2401
24	5	44	220	25	1936
25	5	50	250	25	2500
26	5	58	290	25	3364
27	5	47	235	25	2209
28	5	50	250	25	2500
29	5	47	235	25	2209
30	4	37	148	16	1369
31	3	38	114	9	1444
32	4	40	160	16	1600
33	4	48	192	16	2304
34	5	56	280	25	3136

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
35	4	40	160	16	1600
36	4	42	168	16	1764
37	5	49	245	25	2401
38	4	39	156	16	1521
39	5	46	230	25	2116
40	4	44	176	16	1936
41	3	40	120	9	1600
42	5	58	290	25	3364
43	4	40	160	16	1600
44	5	45	225	25	2025
45	4	39	156	16	1521
46	3	39	117	9	1521
47	4	41	164	16	1681
48	4	43	172	16	1849
49	4	40	160	16	1600
50	4	45	180	16	2025
Jumlah	214	2237	9707	938	101959

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Menghitung nilai r hitung:

(Instrumen penelitian pernyataan ke-1 pada variabel keterampilan kerja)

$$\begin{aligned}
 r \text{ hitung} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{50(9707) - (214)(2237)}{\sqrt{[(50(938)) - 214^2][50(101959) - 2237^2]}} \\
 &= \frac{6632}{\sqrt{(1104)(93781)}} \\
 &= 0,652
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan ke-1 dari variabel keterampilan kerja dinyatakan valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, yaitu $0,652 > 0,279$. Hal ini berarti instrumen penelitian LAYAK digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.3.2 Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	32	160	25	1024
2	4	34	136	16	1156
3	4	32	128	16	1024
4	4	30	120	16	900
5	5	34	170	25	1156
6	5	40	200	25	1600
7	5	39	195	25	1521
8	5	33	165	25	1089
9	5	39	195	25	1521
10	4	34	136	16	1156
11	5	36	180	25	1296
12	5	33	165	25	1089
13	5	40	200	25	1600
14	5	37	185	25	1369
15	4	36	144	16	1296
16	4	32	128	16	1024
17	5	40	200	25	1600
18	5	39	195	25	1521
19	5	35	175	25	1225
20	4	33	132	16	1089
21	3	28	84	9	784
22	4	36	144	16	1296
23	5	38	190	25	1444
24	5	38	190	25	1444
25	5	40	200	25	1600
26	5	40	200	25	1600
27	4	36	144	16	1296
28	5	40	200	25	1600
29	5	34	170	25	1156
30	4	29	116	16	841
31	3	27	81	9	729
32	4	34	136	16	1156
33	5	40	200	25	1600
34	5	40	200	25	1600

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
35	4	38	152	16	1444
36	4	39	156	16	1521
37	5	40	200	25	1600
38	4	33	132	16	1089
39	5	39	195	25	1521
40	4	32	128	16	1024
41	3	25	75	9	625
42	5	40	200	25	1600
43	3	33	99	9	1089
44	5	34	170	25	1156
45	3	36	108	9	1296
46	4	34	136	16	1156
47	5	36	180	25	1296
48	3	26	78	9	676
49	5	36	180	25	1296
50	5	38	190	25	1444
Jumlah	222	1767	7943	1010	63235

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan ke-1 pada variabel loyalitas kerja)

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{50(7943) - (222)(1767)}{\sqrt{[(50(1010)) - 222^2][50(63235) - 1767^2]}} \\
 &= \frac{4876}{\sqrt{(1216)(39461)}} \\
 &= 0,704
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan ke-1 dari variabel loyalitas kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,704 > 0,279$. Hal ini berarti instrumen penelitian **LAYAK** digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.3.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	51	204	16	2601
2	4	46	184	16	2116
3	4	48	192	16	2304
4	4	45	180	16	2025
5	4	39	156	16	1521
6	5	51	255	25	2601
7	5	59	295	25	3481
8	3	40	120	9	1600
9	5	57	285	25	3249
10	4	46	184	16	2116
11	4	50	200	16	2500
12	4	47	188	16	2209
13	5	60	300	25	3600
14	4	50	200	16	2500
15	4	47	188	16	2209
16	4	48	192	16	2304
17	5	60	300	25	3600
18	5	52	260	25	2704
19	4	46	184	16	2116
20	4	44	176	16	1936
21	4	43	172	16	1849
22	4	49	196	16	2401
23	4	48	192	16	2304
24	4	47	188	16	2209
25	4	49	196	16	2401
26	5	60	300	25	3600
27	4	52	208	16	2704
28	5	59	295	25	3481
29	4	46	184	16	2116
30	4	42	168	16	1764
31	3	41	123	9	1681
32	4	47	188	16	2209
33	5	52	260	25	2704
34	5	60	300	25	3600

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
35	4	45	180	16	2025
36	4	48	192	16	2304
37	4	49	196	16	2401
38	5	58	290	25	3364
39	5	58	290	25	3364
40	3	44	132	9	1936
41	4	49	196	16	2401
42	5	60	300	25	3600
43	4	50	200	16	2500
44	4	50	200	16	2500
45	4	47	188	16	2209
46	4	48	192	16	2304
47	4	50	200	16	2500
48	4	41	164	16	1681
49	4	54	216	16	2916
50	4	48	192	16	2304
Jumlah	210	2480	10541	896	124624

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Menghitung nilai r hitung:

(Instrumen penelitian pernyataan ke-1 pada variabel kinerja karyawan)

$$\begin{aligned}
 r \text{ hitung} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{50(10541) - (210)(2480)}{\sqrt{[(50(896)) - 210^2][50(124624) - 2480^2]}} \\
 &= \frac{6250}{\sqrt{(700)(80800)}} \\
 &= 0,831
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan ke-1 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,831 > 0,279$. Hal ini berarti instrumen penelitian **LAYAK** digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Suatu kuesioner atau butir-butir instrument yang sudah valid perlu dilakukan uji konsistensi atau yang sering disebut uji reliabilitas. Berikut ini adalah pengujian reliabilitas data-data variabel independen dan dependen.

a. Variabel Keterampilan Kerja (X1)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma I = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma 1 = \frac{938 - \frac{214^2}{50}}{50} = 0,441$$

$$\sigma 7 = \frac{472 - \frac{148^2}{50}}{50} = 0,678$$

$$\sigma 2 = \frac{956 - \frac{216^2}{50}}{50} = 0,458$$

$$\sigma 8 = \frac{841 - \frac{203^2}{50}}{50} = 0,336$$

$$\sigma 3 = \frac{786 - \frac{194^2}{50}}{50} = 0,666$$

$$\sigma 9 = \frac{630 - \frac{174^2}{50}}{50} = 0,490$$

$$\sigma 4 = \frac{442 - \frac{142^2}{50}}{50} = 0,774$$

$$\sigma 10 = \frac{608 - \frac{168^2}{50}}{50} = 0,870$$

$$\sigma 5 = \frac{743 - \frac{189^2}{50}}{50} = 0,572$$

$$\sigma 11 = \frac{764 - \frac{190^2}{50}}{50} = 0,840$$

$$\sigma 6 = \frac{811 - \frac{197^2}{50}}{50} = 0,696$$

$$\sigma 12 = \frac{834 - \frac{202^2}{50}}{50} = 0,358$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned} \sum \sigma t &= 0,442 + 0,458 + 0,666 + 0,774 + 0,572 + 0,696 + 0,678 + 0,336 \\ &+ 0,490 + 0,870 + 0,840 + 0,358 = 7,180 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_t = \frac{101959 - \frac{(2237)^2}{50}}{50} = 37,512$$

- Menghitung nilai varian total

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 \frac{\sum \sigma b}{\sigma t^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{12}{12-1} \right] \left[1 \frac{7,180}{37,512} \right]$$

$$r_{11} = 0,882$$

b. Variabel Loyalitas Kerja (X2)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1 = \frac{1010 - \frac{222^2}{50}}{50} = 0,486$$

$$\sigma_5 = \frac{1037 - \frac{225^2}{50}}{50} = 0,490$$

$$\sigma_2 = \frac{1003 - \frac{221^2}{50}}{50} = 0,524$$

$$\sigma_6 = \frac{1027 - \frac{225^2}{50}}{50} = 0,290$$

$$\sigma_3 = \frac{1051 - \frac{227^2}{50}}{50} = 0,408$$

$$\sigma_7 = \frac{1004 - \frac{222^2}{50}}{50} = 0,366$$

$$\sigma_4 = \frac{874 - \frac{204^2}{50}}{50} = 0,834$$

$$\sigma_8 = \frac{1003 - \frac{221^2}{50}}{50} = 0,524$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned}\sum\sigma t &= 0,486 + 0,524 + 0,408 + 0,834 + 0,490 + 0,290 + 0,366 + 0,524 \\ &= 3,922\end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sum\sigma t &= \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \\ \sum\sigma t &= \frac{63235 - \frac{(1767)^2}{50}}{50} = 15,784\end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum\sigma b}{\sigma^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{8}{8-1} \right] \left[1 - \frac{3,922}{15,784} \right] \\ r_{11} &= 0,859\end{aligned}$$

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma 1 = \frac{896 - \frac{210^2}{50}}{50} = 0,280$$

$$\sigma 4 = \frac{1054 - \frac{228^2}{50}}{50} = 0,286$$

$$\sigma 2 = \frac{887 - \frac{209^2}{50}}{50} = 0,268$$

$$\sigma 5 = \frac{911 - \frac{211^2}{50}}{50} = 0,412$$

$$\sigma 3 = \frac{876 - \frac{208^2}{50}}{50} = 0,214$$

$$\sigma 6 = \frac{833 - \frac{201^2}{50}}{50} = 0,500$$

$$\sigma_7 = \frac{842 - \frac{202^2}{50}}{50} = 0,518$$

$$\sigma_{10} = \frac{927 - \frac{213^2}{50}}{50} = 0,392$$

$$\sigma_8 = \frac{916 - \frac{212^2}{50}}{50} = 0,342$$

$$\sigma_{11} = \frac{672 - \frac{176^2}{50}}{50} = 1,050$$

$$\sigma_9 = \frac{945 - \frac{215^2}{50}}{50} = 0,410$$

$$\sigma_{12} = \frac{783 - \frac{195^2}{50}}{50} = 0,450$$

- Menghitung nilai total varian

$$\begin{aligned} \sum \sigma t &= 0,280 + 0,268 + 0,214 + 0,286 + 0,412 + 0,500 + 0,518 + 0,342 \\ &\quad + 0,410 + 0,392 + 1,050 + 0,450 = 5,122 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} \sum \sigma t &= \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \\ \sum \sigma t &= \frac{124624 - \frac{(2480)^2}{50}}{50} = 32,320 \end{aligned}$$

- Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b}{\sigma t^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{12}{12-1} \right] \left[1 - \frac{5,122}{32,320} \right] \\ r_{11} &= 0,918 \end{aligned}$$

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90315911
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,074
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (*Varian Inflation Factor*), yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

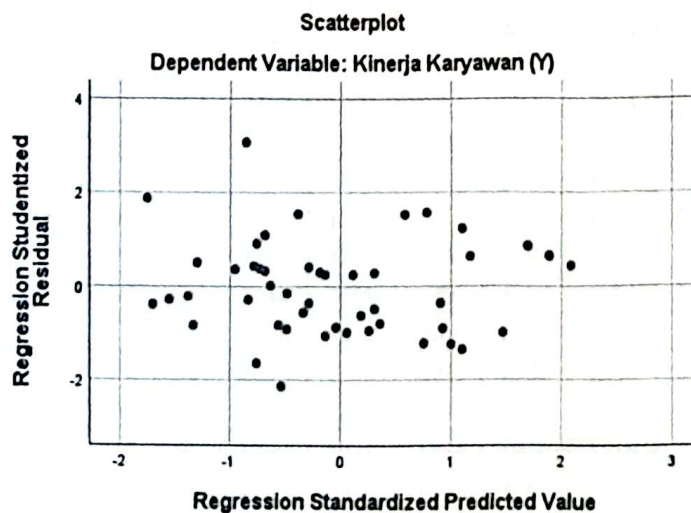
$$\begin{aligned}
 r_{x_1x_2} &= \frac{n\sum x_1 \cdot x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}} \\
 &= \frac{50(79813) - (2237)(1767)}{\sqrt{(50 \cdot (101959) - (2237)^2)(50 \cdot (63235) - (1767)^2)}} \\
 &= \frac{37871}{\sqrt{(937810)(39461)}} \\
 &= 0,622
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\
 &= \frac{1}{(1 - (0,622)^2)} \\
 &= 1,633
 \end{aligned}$$

$$\text{Tolerance} = \frac{1}{VIF} = \frac{1}{1,633} = 0,612$$

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 *Scatterplot* Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
 Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

4.6 Analisis Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran hubungan antar variabel. Korelasi sederhana yaitu analisis korelasi untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan, korelasi berganda adalah korelasi antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat/dependen (Y). Adapun uji korelasi sederhana dan berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

Tabel 4.11 Data Hasil Kuesioner

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1*Y	X2*Y	X1*X2
1	42	32	51	1764	1024	2601	2142	1632	1344
2	43	34	46	1849	1156	2116	1978	1564	1462
3	41	32	48	1681	1024	2304	1968	1536	1312
4	43	30	45	1849	900	2025	1935	1350	1290
5	41	34	39	1681	1156	1521	1599	1326	1394
6	40	40	51	1600	1600	2601	2040	2040	1600
7	48	39	59	2304	1521	3481	2832	2301	1872
8	40	33	40	1600	1089	1600	1600	1320	1320
9	52	39	57	2704	1521	3249	2964	2223	2028
10	46	34	46	2116	1156	2116	2116	1564	1564
11	42	36	50	1764	1296	2500	2100	1800	1512
12	38	33	47	1444	1089	2209	1786	1551	1254
13	60	40	60	3600	1600	3600	3600	2400	2400
14	52	37	50	2704	1369	2500	2600	1850	1924
15	41	36	47	1681	1296	2209	1927	1692	1476
16	42	32	48	1764	1024	2304	2016	1536	1344
17	56	40	60	3136	1600	3600	3360	2400	2240
18	55	39	52	3025	1521	2704	2860	2028	2145
19	32	35	46	1024	1225	2116	1472	1610	1120
20	42	33	44	1764	1089	1936	1848	1452	1386
21	40	28	43	1600	784	1849	1720	1204	1120
22	47	36	49	2209	1296	2401	2303	1764	1692
23	49	38	48	2401	1444	2304	2352	1824	1862
24	44	38	47	1936	1444	2209	2068	1786	1672
25	50	40	49	2500	1600	2401	2450	1960	2000

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1X2	X1Y	X2Y	X1 ² X2
26	58	40	40	3364	1600	1600	2320	2320	1600	2720
27	47	36	52	2209	1296	2704	1708	2464	1312	1640
28	50	40	50	2500	1600	2500	2000	2500	1600	2000
29	47	38	46	2209	1444	2116	1794	2150	1444	1740
30	57	29	42	3249	841	1764	1653	2406	1278	1671
31	58	27	41	3364	729	1681	1578	2378	1127	1626
32	40	34	47	1600	1156	2209	1360	1880	1156	1360
33	48	40	52	2304	1600	2704	1920	2496	1600	1920
34	54	40	40	2916	1600	1600	2160	1800	1600	2740
35	40	38	45	1600	1444	2025	1520	1800	1444	1520
36	42	39	48	1764	1521	2304	1638	2016	1521	1638
37	49	40	49	2401	1600	2401	1960	2401	1600	1960
38	39	33	58	1521	1089	3364	1287	2202	1089	1287
39	46	39	58	2116	1521	3364	1808	2668	1521	1794
40	44	32	44	1936	1024	1936	1408	1936	1024	1408
41	40	25	49	1600	625	2401	1000	1960	625	1000
42	58	40	40	3364	1600	1600	2320	2320	1600	2320
43	40	33	50	1600	1089	2500	1320	2000	1089	1320
44	45	34	50	2025	1156	2500	1530	2250	1156	1530
45	39	36	47	1521	1296	2209	1413	1602	1296	1413
46	39	34	48	1521	1156	2304	1317	1602	1156	1317
47	41	36	50	1681	1296	2500	1476	2050	1296	1476
48	43	26	41	1849	676	1681	1118	1698	676	1118
49	40	36	54	1600	1296	2916	1440	2260	1296	1440
50	45	38	48	2025	1444	2304	1710	2264	1444	1710
Jumlah	2237	1767	2480	101959	63235	124624	112131	88571	68571	79813

Sumber: Hasil Pengolahan Data

I. Perhitungan Korelasi Sederhana

- Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X1 dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{x_1y} &= \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\
 &= \frac{50(112131) - (2237)(2480)}{\sqrt{50(101959) - (2237)^2}(50(124624) - (2480)^2)} \\
 &= \frac{58790}{\sqrt{(93781)(80800)}} \\
 &= 0,675 \text{ (Hubungannya Kuat)}
 \end{aligned}$$

- Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X2 dengan Y

$$\begin{aligned}
 r_{x_2y} &= \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{50(88371) - (1767)(2480)}{\sqrt{50 \cdot (63235) - (1767)^2} \sqrt{50 \cdot (124624) - (2480)^2}} \\
 &= \frac{36390}{\sqrt{(39461)(80800)}} \\
 &= 0,644 \text{ (Hubungannya Kuat)}
 \end{aligned}$$

- Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X1 dengan X2

$$\begin{aligned}
 r_{x_1x_2} &= \frac{n(\sum x_1x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \sqrt{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}} \\
 &= \frac{50(79813) - (2237)(1767)}{\sqrt{50 \cdot (101959) - (2237)^2} \sqrt{50 \cdot (63235) - (1767)^2}} \\
 &= \frac{37871}{\sqrt{(93781)(39461)}} \\
 &= 0,622 \text{ (Hubungannya Kuat)}
 \end{aligned}$$

2. Perhitungan Korelasi Berganda

- Nilai korelasi berganda (simultan) antara X1, X2, dan Y

$$\begin{aligned}
 r_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} + 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,675)^2 + (0,644)^2 - 2(0,675)(0,644)(0,622)}{1 - (0,622)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,3295942}{0,613116}} \\
 &= \sqrt{0,5375} = 0,734 \text{ (Hubungannya Kuat)}
 \end{aligned}$$

4.7 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan office pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Berikut adalah hasil perhitungan nilai a , b_1 dan b_2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda dari penelitian ini:

1. Perhitungan Regresi Sederhana

- Nilai regresi sederhana antara X_1 dengan Y

$$b = \frac{n(\sum x_1 y) - (\sum x_1)(\sum y)}{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

$$b = \frac{50(112131) - (2237)(2480)}{50 \cdot (101959) - (2237)^2}$$

$$b = \frac{58790}{93781}$$

$$b = 0,627$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x_1}{n}$$

$$a = \frac{2480 - 0,627(2237)}{50}$$

$$a = 21,553$$

Jadi model persamaan regresi sederhana antara X_1 dengan Y adalah $Y = 21,553 + 0,627X_1$

- Nilai regresi sederhana antara X_2 dengan Y

$$b = \frac{n(\sum x_2 y) - (\sum x_2)(\sum y)}{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}$$

$$b = \frac{50(88371) - (1767)(2480)}{50 \cdot (63235) - (1767)^2}$$

$$b = \frac{36390}{39461}$$

$$b = 0,922$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x_2}{n}$$

$$a = \frac{2480 - 0,922 (1767)}{50}$$

$$a = 17,010$$

Jadi model persamaan regresi sederhana antara X_2 dengan Y adalah $Y = 17,010 + 0,922X_2$

2. Perhitungan Regresi Berganda

- Perhitungan Skor Deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} \\ &= 101959 - \frac{(2237)^2}{50} \\ &= 101959 - 100083 \\ &= 1876 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} \\ &= 63235 - \frac{(1767)^2}{50} \\ &= 63235 - 62446 \\ &= 789 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\ &= 124624 - \frac{(2480)^2}{50} \\ &= 124624 - 123008 \\ &= 1616 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} \\
&= 112131 - \frac{(2237)(2480)}{50} \\
&= 112131 - 110955 \\
&= 1176
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} \\
&= 88371 - \frac{(1767)(2480)}{50} \\
&= 88371 - 87643 \\
&= 728
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} \\
&= 79813 - \frac{(2237)(1767)}{50} \\
&= 79813 - 79056 \\
&= 757
\end{aligned}$$

$$7. \sum \bar{x}_1 = \frac{\sum x_1}{n} = \frac{2237}{50} = 44,74$$

$$8. \sum \bar{x}_2 = \frac{\sum x_2}{n} = \frac{1767}{50} = 35,34$$

$$9. \sum \bar{y} = \frac{\sum y}{n} = \frac{2480}{50} = 49,60$$

- Menghitung Nilai Koefisien (b_1 dan b_2) dan Nilai Konstanta (a)

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(789)(1176) - (757)(728)}{(1876)(789) - (757)^2}$$

$$b_1 = 0,416$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(1876)(728) - (757)(1176)}{(1876)(789) - (757)^2}$$

$$b_2 = 0,523$$

$$a = \left(\frac{\sum y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n}\right)$$

$$a = \left(\frac{2480}{50}\right) - 0,416 \left(\frac{2237}{50}\right) - 0,523 \left(\frac{1767}{50}\right)$$

$$a = 12,513$$

- Model persamaan regresi berganda antara keterampilan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y' = 12,513 + 0,416X_1 + 0,523X_2$$

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih (x) terhadap variabel terikat (y). Adapun hasil uji determinasinya adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,734^2 \times 100\%$$

$$KD = 53,8\%$$

4.9 Uji T (Parsial)

- Perhitungan Varians

$$S^2_{x_1 x_2} = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1 y) + b_2(\sum x_2 y))\}}{n - k - 1}$$

$$S^2_{x_1 x_2} = \frac{1616 - \{(0,416(1176) + 0,523(728))\}}{50 - 2 - 1}$$

$$= 15,8731914893 \text{ atau } 15,873$$

- **Perhitungan Standar Deviasi Regresi Berganda**

$$\begin{aligned}
 S_{x_1x_2} &= \sqrt{s^2_{x_1x_2}} \\
 &= \sqrt{15,8731914893} \\
 &= 3,98411740405 \text{ atau } 3,984
 \end{aligned}$$

- **Menghitung Standar Error (S_{b_i})**

$$\begin{aligned}
 S_{b1} &= \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n(\bar{x}_1^2)) \cdot (1 - (R_{x_1x_2})^2)}} \\
 &= \frac{3,98411740405}{\sqrt{(101959 - 50(44,74^2)) \cdot (1 - (0,622)^2)}} \\
 &= \frac{3,98411740405}{(1875,62) \cdot (0,613116)} = 0,118
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S_{b2} &= \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n(\bar{x}_2^2)) \cdot (1 - (R_{x_1x_2})^2)}} \\
 &= \frac{3,98411740405}{\sqrt{(63235 - 50(35,34^2)) \cdot (1 - (0,622)^2)}} \\
 &= \frac{3,98411740405}{(789,22) \cdot (0,613116)} = 0,181
 \end{aligned}$$

- **Mennentukan Nilai t hitung**

$$t_1 = \frac{b_1}{s_{b1}} = \frac{0,416}{0,118} = 3,534$$

$$t_2 = \frac{b_2}{s_{b2}} = \frac{0,523}{0,181} = 2,887$$

- **Menentukan Nilai t tabel**

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2) (n-k)} = t_{(0,05/2) (50-3)}$$

$$t_{(0,025, 97)} = 2,011$$

- **Membandingkan t hitung dengan t tabel**

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

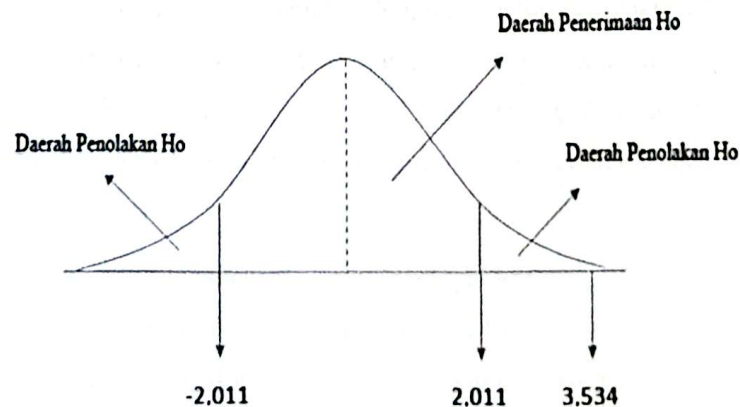
Hasil uji t dalam penelitian yaitu:

a. $-2,011 < 3,534 > 2,011$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

b. $-2,011 < 2,887 > 2,011$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

- **Mengambil Keputusan**

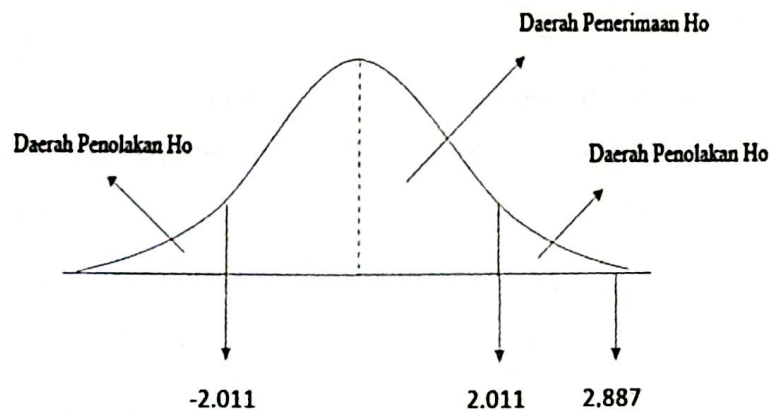
1. Keterampilan Kerja (X1) menghasilkan perhitungan t hitung sebesar 3,534. Sehingga diperoleh t hitung $(3,534) > t_{\text{tabel}} (2,011)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.



Gambar 4.4 Diagram Uji T (X1 terhadap Y)

Sumber: Data diolah

2. Loyalitas Kerja (X_2) menghasilkan perhitungan t hitung sebesar 2,887. Sehingga diperoleh t hitung ($2,887 > t$ tabel ($2,011$)), maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant.



Gambar 4.5 Diagram Uji T (X_2 terhadap Y)

Sumber: Data diolah

4.10 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $< 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).
2. Jika signifikansi $> 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

- **Menghitung F hitung**

$$F \text{ hitung} = \frac{(R^2)(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{(0,734^2)(50 - 2 - 1)}{2 (0,734^2)}$$

$$F \text{ hitung} = 27,372$$

- **Menghitung F tabel**

Nilai Ftabel dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

$F_{\text{tabel}} = F(\alpha)$ (dk pembilang = k, dk penyebut = $n - k - 1$)

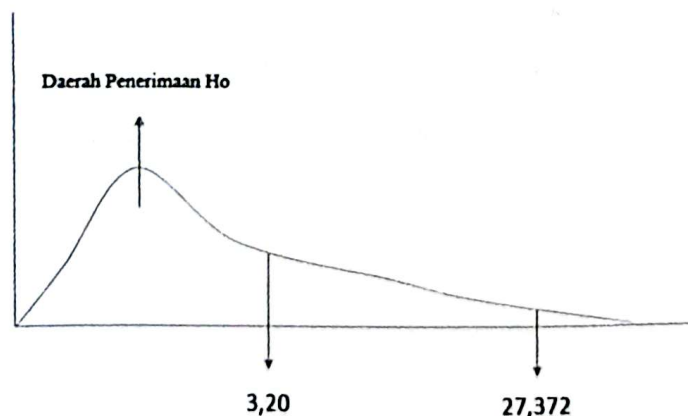
Dimana:

$$k = 2, n = 50, \alpha = 0,05$$

$$dk = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{tabel}} = F(0,05)(2,47) = 3,20$$

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan F hitung sebesar 27,372. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($27,372 > 3,20$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Keterampilan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.6 Diagram Uji F (X_1 dan X_2 terhadap Y)

Sumber: Data diolah

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan manual dan SPSS 25.

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 50 responden, dengan penentuan r_{tabel} sebesar 0,279. Nilai r_{tabel} didapat dari (df) = $n-2$, dimana (df) = $50 - 2 = 48$. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk hasil uji validitas pada SPSS 25 keterampilan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	1	0,652	0,279	VALID
	2	0,585	0,279	VALID
	3	0,614	0,279	VALID
	4	0,430	0,279	VALID
	5	0,804	0,279	VALID
	6	0,682	0,279	VALID
	7	0,628	0,279	VALID
	8	0,646	0,279	VALID
	9	0,818	0,279	VALID
	10	0,776	0,279	VALID
	11	0,721	0,279	VALID
	12	0,652	0,279	VALID

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Loyalitas Kerja (X2)	1	0,704	0,279	VALID
	2	0,834	0,279	VALID
	3	0,621	0,279	VALID
	4	0,781	0,279	VALID
	5	0,737	0,279	VALID
	6	0,594	0,279	VALID
	7	0,695	0,279	VALID
	8	0,709	0,279	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,831	0,279	VALID
	2	0,827	0,279	VALID
	3	0,784	0,279	VALID
	4	0,494	0,279	VALID
	5	0,775	0,279	VALID
	6	0,878	0,279	VALID
	7	0,864	0,279	VALID
	8	0,714	0,279	VALID
	9	0,566	0,279	VALID
	10	0,636	0,279	VALID
	11	0,750	0,279	VALID
	12	0,750	0,279	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} nya ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam peneitian ini adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,70.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Keterampilan Kerja (X1)	0,882	Reliable
2	Loyalitas Kerja (X2)	0,859	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,918	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cronbach's alpha* (α) $>0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah *reliable* memiliki keandalan dan kestabilan pada hasil tersebut.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas residual menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.10 dengan bantuan aplikasi SPSS 25, dapat disimpulkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal karena memperoleh hasil signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (*Varian Inflation Factor*). Bila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	12,513	5,203			2,405	,020		
Keterampilan Kerja (X1)	,416	,118	,448		3,534	,001	,612	1,633
Loyalitas Kerja (X2)	,523	,181	,366		2,887	,006	,612	1,633

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Hasil pengujian analisis multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai toleran sebesar $0,612 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,633 < 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas keterampilan kerja dan loyalitas kerja. Artinya tidak ada hubungan yang kuat antara variabel bebas atau independen.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS pada gambar 4.3 menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*). Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi penyimpangan gangguan adanya ketidaksamaan varian residual untuk model regresi.

5.4 Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana (X1 dengan Y)

		Keterampilan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Keterampilan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,675**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat nilai korelasi variabel keterampilan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,675 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ memperlihatkan hubungan yang positif, kuat dan signifikan.

Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana (X2 dengan Y)

		Loyalitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Loyalitas Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat nilai korelasi variabel loyalitas kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ memperlihatkan hubungan yang positif, kuat dan signifikan.

b. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.6 Hasil Uji Korelasi Berganda (X1, X2 dengan Y)

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F	df1	df2		
1	,734 ^a	,538	3,98534	,538	27,372	2	47	,000	

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa besarnya hubungan antara keterampilan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,734 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan hubungan dalam kategori positif, kuat dan signifikan.

5.5 Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Sederhana (X1 dengan Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,553	4,462	4,831	,000	
	Keterampilan Kerja (X1)	,627	,099	,675	6,345	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,553 + 0,627x_1$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai a: menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (keterampilan kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 21,553.
2. Nilai b: pada variabel keterampilan kerja sebesar 0,627 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit skala likert dari keterampilan kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,627 dalam skala likert atau 62,7%.

Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi Sederhana (X2 dengan Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,010	5,616	3,029	,004	
	Loyalitas Kerja (X2)	,922	,158	,644	5,839	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,010 + 0,922x_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai a: menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (loyalitas kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 17,010.
2. Nilai b: pada variabel loyalitas kerja sebesar 0,922 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit skala likert dari loyalitas kerja (X₂), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,922 dalam skala likert atau 92,2%.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y). Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda dari variabel keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Berganda (X₁, X₂ dengan Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12,513	5,203		2,405	,020
	Keterampilan Kerja (X ₁)	,416	,118	,448	3,534	,001
	Loyalitas Kerja (X ₂)	,523	,181	,366	2,887	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,513 + 0,416x_1 + 0,523x_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai a: menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (keterampilan kerja dan loyalitas kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 12,513.
2. Nilai b₁: pada variabel keterampilan kerja sebesar 0,416 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit skala likert dari keterampilan kerja (X₁), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,416 dalam skala likert atau 41,6%.
3. Nilai b₂: pada variabel loyalitas kerja sebesar 0,523 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit skala likert dari loyalitas kerja (X₂), maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,523 dalam skala likert atau 52,3%.

Persamaan dari model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel keterampilan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah loyalitas kerja dan kedua keterampilan kerja.

5.6 Koefisien Determinasi

Tabel 5.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,518	3,98534

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X₂), Keterampilan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan *persentase* total varian dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model dengan perhitungan pada korelasi diatas, telah didapatkan R sebesar 0,538. Demikian hasil koefisien determinasi model *summary* dari

perhitungan SPSS besarnya R Square (0,538). Hal ini berarti hanya 53,8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen diatas. Sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar model.

5.7 Uji T (Parsial)

Uji T memiliki kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $< 0,05$ dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).
2. Jika signifikansi $> 0,05$ dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

Tabel 5.11 Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,513	5,203		2,405	,020
	Keterampilan Kerja (X1)	,416	,118	,448	3,534	,001
	Loyalitas Kerja (X2)	,523	,181	,366	2,887	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Hasil uji T adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada variabel keterampilan kerja (X1) adalah sebesar 3,534 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena $3,534 > 2,011$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan: keterampilan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung pada variabel loyalitas kerja (X2) adalah sebesar 2,887 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena $2,887 > 2,011$ dan $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan: loyalitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.8 Uji F (Simultan)

Uji T memiliki kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $<0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).
2. Jika signifikansi $>0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y).

Tabel 5.12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869,502	2	434,751	27,372	,000 ^b
	Residual	746,498	47	15,883		
	Total	1616,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil Uji F atau hasil uji ANOVA diatas dapat dijelaskan bahwa didapatkan F Hitung sebesar 27,372 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung $>$ F tabel ($27,372 > 3,20$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi keterampilan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis tentang “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian secara parsial, variabel keterampilan kerja (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar $(3,534) > t$ tabel $(2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Ini membuktikan bahwa keterampilan kerja salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil pengujian secara parsial, variabel loyalitas kerja (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t hitung sebesar $(2,887) > t$ tabel $(2,011)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant. Ini membuktikan bahwa loyalitas kerja salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, karena nilai F hitung $> F$ tabel $(27,732 > 3,20)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara keterampilan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant diterima. Dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai adanya pengaruh keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian *office* pada PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plant, saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan yaitu:

1) Bagi Perusahaan

- Dilihat dari hasil penelitian bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, maka disarankan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan seluruh keterampilan yang dimiliki karyawannya sehingga seluruh karyawan memiliki keterampilan yang sama merata baik dari segi kemampuan maupun pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan atau pengembangan karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya maupun diluar dari pekerjaannya.
- Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan loyalitas karyawan dalam bekerja terutama dalam hal absensi karyawan dan memberikan sanksi yang tegas apabila dalam satu bulan telah melakukan keterlambatan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan teguran dan sanksi.
- Disarankan kepada perusahaan untuk mengadakan program *reward* untuk karyawan yang memiliki penilaian kinerja terbaik, hal ini dapat menciptakan minat karyawan dalam bekerja untuk semakin loyal, berkopetensi dan memaksimalkan kinerjanya.

2) Bagi Peneliti

Mengharapkan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sejenis, diharapkan untuk menyempurnakan hasilnya yaitu dengan menggunakan variabel dan indikator lainnya, selain yang digunakan dalam penelitian ini atau dapat menambah jumlah sampel penelitian, dengan harapan penelitian ini dapat lebih berkembang, lengkap dan bermanfaat untuk memberikan kontribusi lebih terkait permasalahan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bintoro. dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Purwokerto: CV IRDH.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Makmur. dan Thahier, Rohana. 2015. Inovasi dan Kreativitas Manusia dalam Administrasi dan Manajemen. Cetakan ke-1. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke-1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mukhlis, Suhardi. 2012. Administrasi Kepegawaian. Cetakan ke-1. Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera.
- Rinanda, Silvi Ika. 2016. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. JOM FISIP. Vol 3(2): Halaman 5.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Bandung: PT Refika Aditama.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-13. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Cetakan ke-16. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. 2016. Aplikasi Statistika dalam Penelitian. Cetakan ke-5. Jakarta: Change Publication.
- Suprihatiningsih. 2016. Keterampilan Tata Busana di Madrasah Aliyah. Cetakan ke-1. Yogyakarta. Deepublish.

- Suryati, Lili. dan Sudarso, Andriasan. 2016. Metodologi Penelitian. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Welinus, Halawa. 2019. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jefrindo Consultant [skripsi]. Medan: Universitas Medan Area.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-12. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Yatima, Laia. 2018. Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Generasi Berkat Sejahtera Cabang Medan [skripsi]. Medan: Universitas Quality.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Keterampilan Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	SUMX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,602**	,431**	,248	,560**	,283*	,203	,372**	,442**	,450**	,387**	,374**	,652**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,083	,000	,047	,157	,008	,001	,001	,005	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,602**	1	,577**	,220	,490**	,140	,131	,359*	,394**	,325*	,297*	,314*	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,124	,000	,331	,366	,010	,005	,021	,036	,026	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,431**	,577**	1	,419**	,476**	,195	,231	,438**	,521**	,188	,209	,337*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,002	,000	,175	,107	,001	,000	,191	,146	,017	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,248	,220	,419**	1	,308*	,178	,157	,058	,385**	,143	,060	,164	,430**
	Sig. (2-tailed)	,083	,124	,002		,030	,217	,277	,689	,006	,321	,681	,255	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,560**	,490**	,476**	,308*	1	,455**	,339*	,532**	,653**	,623**	,543**	,506**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,030		,001	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,283*	,140	,195	,178	,455**	1	,666**	,379*	,495**	,542**	,586**	,405**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,047	,331	,175	,217	,001		,000	,007	,000	,000	,000	,004	,000

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Loyalitas Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SUMX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,704**	,275	,353*	,410**	,373**	,489**	,426**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,054	,012	,003	,008	,000	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,704**	1	,375**	,585**	,652**	,282*	,537**	,542**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000	,000	,047	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,275	,375**	1	,474**	,335*	,552**	,265	,331*	,621**
	Sig. (2-tailed)	,054	,007		,001	,017	,000	,063	,019	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,353*	,585**	,474**	1	,657**	,407**	,407**	,403**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,001		,000	,003	,003	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,410**	,652**	,335*	,657**	1	,345*	,330*	,375**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,017	,000		,014	,019	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,373**	,282*	,552**	,407**	,345*	1	,307*	,282*	,594**
	Sig. (2-tailed)	,008	,047	,000	,003	,014		,030	,047	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,489**	,537**	,265	,407**	,330*	,307*	1	,674**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,063	,003	,019	,030		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,426**	,542**	,331*	,403**	,375**	,282*	,674**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,019	,004	,007	,047	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SUM	Pearson Correlation	,704**	,834**	,621**	,781**	,737**	,594**	,695**	,709**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS 25 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	,891"	,686"	,381"	,636"	,684"	,661"	,491"	,472"	,507"	,546"	,563"	,831"
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,891"	1	,715"	,431"	,604"	,701"	,679"	,518"	,380"	,411"	,503"	,686"	,827"
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000	,006	,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,686"	,715"	1	,526"	,487"	,662"	,641"	,596"	,310	,408"	,541"	,567"	,784"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,028	,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,381"	,431"	,526"	1	,224	,393"	,357	,401"	,162	,282	,162	,379"	,494"
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000		,118	,005	,011	,004	,293	,048	,261	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,636"	,604"	,487"	,224	1	,740"	,760"	,445"	,424"	,405"	,587"	,469"	,775"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,118		,000	,000	,001	,002	,004	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,684"	,701"	,662"	,393"	,740"	1	,942"	,714"	,252	,350	,648"	,637"	,878"
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,000	,078	,013	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,661"	,679"	,641"	,357	,760"	,942"	1	,642"	,321	,376"	,623"	,588"	,864"

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,023	,007	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8 Pearson Correlation	,491**	,518**	,596**	,401**	,445**	,714**	,642**	1	,288*	,430**	,426**	,469**	,714**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,001	,000	,000		,042	,002	,002	,001	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9 Pearson Correlation	,472**	,380**	,310*	,152	,424**	,252	,321*	,288*	1	,903**	,311*	,256*	,566**
Sig. (2-tailed)	,001	,006	,028	,293	,002	,078	,023	,042		,000	,028	,073	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10 Pearson Correlation	,507**	,411**	,408**	,282*	,405**	,350*	,376**	,430**	,903**	1	,319*	,347*	,636**
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,003	,048	,004	,013	,007	,002	,000		,024	,013	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11 Pearson Correlation	,546**	,503**	,541**	,162	,587**	,648**	,623**	,426**	,311*	,319*	1	,629**	,750**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,261	,000	,000	,000	,002	,028	,024		,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12 Pearson Correlation	,563**	,686**	,567**	,379**	,469**	,637**	,588**	,469**	,256*	,347*	,629**	1	,750**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,001	,000	,000	,001	,073	,013	,000		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
SU Pearson Correlation	,831**	,827**	,784**	,494**	,775**	,878**	,864**	,714**	,566**	,636**	,750**	,750**	1
MY Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25

- Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,887	12

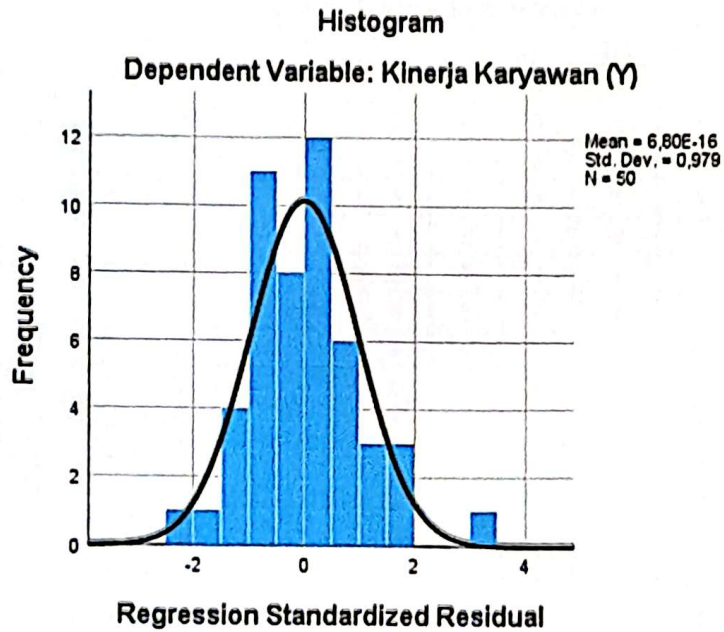
- Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,860	8

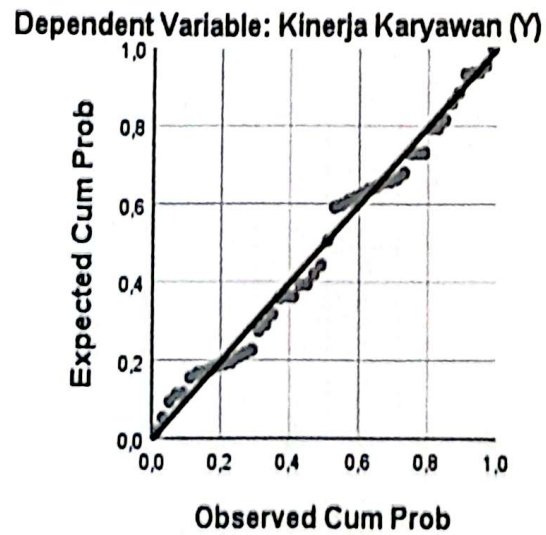
- Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,918	,925	12

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Residual SPSS 25



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (X1)

Butir Pernyataan Variabel Keterampilan Kerja (X1)												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	SUM X1
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	42
5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	43
4	4	3	2	3	5	5	4	3	2	3	3	41
4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	3	43
4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	41
4	5	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	40
3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	48
3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	40
5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	52
4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	46
4	5	3	2	3	3	3	5	3	3	4	4	42
4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	52
4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	41
5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	42
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	55
4	4	4	2	2	2	2	4	3	1	1	3	32
3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	5	4	42
4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	40
5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	47
5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	49
5	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	44
5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	50
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	47
5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	50
5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	47
4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	37
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	38
4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	40
4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	4	5	48
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	56
4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	40
4	5	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	42
5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	49

4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	39
5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	46
4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	44
3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	40
5	5	4	2	4	4	2	4	3	3	4	5	45
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	39
4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	41
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	2	2	4	4	1	1	4	40
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	45

Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (X2)

Butir Pernyataan Variabel Loyalitas Kerja (X2)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SUM X2
5	5	4	3	3	4	4	4	32
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	4	5	4	5	4	3	3	33
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	3	5	4	5	5	36
5	4	3	3	4	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	3	5	4	5	4	35
4	4	5	3	4	5	4	4	33
3	3	4	3	4	4	4	3	28
4	5	4	4	5	4	5	5	36

5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	4	4	3	29
3	3	4	3	4	4	3	3	27
4	4	4	5	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	3	5	5	4	3	33
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	3	5	4	3	5	5	3	32
3	2	4	1	2	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	5	4	4	4	4	33
5	4	4	3	4	4	5	5	34
3	4	5	5	5	4	5	5	36
4	4	5	3	4	5	4	5	34
5	4	5	4	5	5	4	4	36
3	4	3	3	4	3	3	3	26
5	5	3	4	5	5	5	4	36
5	5	5	4	5	4	5	5	38

1767

Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Kuesioner (Y)

Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)												
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	SUM Y
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	48
4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	45
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	39
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	50
4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	2	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	52
4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	2	3	46
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	2	3	43
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	49
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	46
4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	47
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	49

5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	50
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	41
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

2480