

**PENGARUH KUALITAS KERJA, KOMPENSASI DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LINE POST PROSES DI PT SUMITOMO**

SKRIPSI



Oleh :

Rista Ernawati Br Simamora

170910375

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KUALITAS KERJA, KOMPENSASI DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LINE POST PROSES DI PT SUMITOMO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

Rista Ernawati Br Simamora

170910375

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINAL

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rista Ernawati Br Simamora
NPM : 170910375
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa **Skripsi** yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Post Proses di PT Sumitomo

Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat kaitan ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2021



Rista Ernawati Br Simamora

170910375

**PENGARUH KUALITAS KERJA, KOMPENSASI DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LINE POST PROSES DI PT SUMITOMO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

Oleh :

Rista Ernawati Br Simamora

170910375

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 28 Januari 2021



Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Dalam menghadapi arus globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong persaingan antar perusahaan di dunia bisnis semakin meningkat. Sumber daya manusia menjadi suatu aset yang memiliki nilai yang sangat menentukan berjalannya suatu perusahaan, hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencari keuntungan secara maksimal. Adapun cara yang perlu dilakukan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah meningkatkan kualitas kerja, memberikan kompensasi kepada karyawan dan meningkatkan loyalitas. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Post Proses di PT Sumitomo. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana total keseluruhan 125 karyawan. Alat penelitian menggunakan kuesioner lalu ditabulasi dan dilanjutkan dengan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji f yaitu dengan bantuan SPSS versi 22. Variabel kualitas kerja berpengaruh sebesar 20,2% dan bernilai positif dan signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh sebesar 21,6% dan bernilai positif dan signifikan. Variabel loyalitas berpengaruh sebesar 21,3% dan bernilai positif dan signifikan. Kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai pengaruh 37,3% dan nilai F hitung $24.024 > 2,68$ F tabel, nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ *alpha*. Variabel kompensasi memberikan pengaruh dominan sebesar 21,6%.

Kata kunci : Kualitas Kerja; Kompensasi; Loyalitas; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In facing the flow of globalization and technological advances, competition between companies in the business world is increasing. Human resources are an asset that has a value that greatly determines the running of a company, this is a challenge for companies to improve employee performance so that they are able to compete with other companies. Every company has a goal to seek maximum profit. The method that needs to be done by the company to improve employee performance is to improve work quality, provide compensation to employees and increase loyalty. This study was conducted to determine the effect of Work Quality, Compensation and Loyalty on Employee Performance at Line Post Process at PT Sumitomo. Determination of the sample using a saturated sample where a total of 125 employees. The research tool used a questionnaire then tabulated and continued to be analyzed using descriptive analysis, hypothesis testing using multiple linear regression analysis, determination test, t test and f test with the help of SPSS version 22. Work quality variables have an effect of 20.2% and are positive. and significant. The compensation variable has an effect of 21.6% and is positive and significant. Loyalty variable has an effect of 21.3% and is positive and significant. Quality of work, compensation and loyalty have a positive and significant effect with the influence value of 37.3% and the F value of $24.024 > 2.68$ F table, the probability value of $0.000 < 0.05$ alpha. The compensation variable has a dominant influence of 21.6%.

Keywords: *Work quality; Compensation; Loyalty; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, nikmat kesehatan, akal dan segala karunianya sehingga dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Hendri Herman, S.E, M.Si.
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan arahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, nasehat, serta doa yang tak pernah putus sehingga memudahkan saya dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi ini.
7. Teman-teman seangkatan kelas Manajemen Kampus Tembesi
8. Sahabat-sahabat yang selalu siap diajak diskusi saat-saat perkuliahan, dan
9. Teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah-Nya, Amin. Mohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan nama dan gelar.

Batam, 28 Januari 2021



Rista Ernawati Br Simamora

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINAL	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Secara Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Secara Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Konsep Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Ciri-Ciri Pengukuran Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Kualitas Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kerja	14
2.1.2.2 Manfaat- Manfaat Kualitas Kerja.....	15
2.1.2.3 Aspek-Aspek Kualitas Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Kualitas Kerja	17
2.1.3 Kompensasi	19
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi	20
2.1.3.3 Tujuan-Tujuan Kompensasi	21
2.1.3.4 Sistem Kompensasi	21
2.1.3.5 Indikator Kompensasi	22
2.1.4 Loyalitas	23
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas	23

2.1.4.2 Karakteristik Loyalitas	24
2.1.4.3 Tujuan Loyalitas.....	24
2.1.4.4 Indikator Loyalitas	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Hubungan Antar Variabel	28
2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Operasional Penelitian	31
3.2.1 Variabel Dependen.....	31
3.2.2 Variabel Independen	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1 Uji Validitas	36
3.5.2.2 Uji Realibilitas	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	39
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	39
3.5.4 Uji Pengaruh	40
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.5.5 Uji Hipotesis	41
3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial).....	41
3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)	42
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	43
3.6.1 Lokasi Penelitian	43
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Profil Responden.....	45
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	47
4.1.2 Analisis Deskriptif	48

4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	55
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.1.3.2 Hasil Uji Realibilitas	59
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.4.1 Uji Normalitas	60
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	62
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.1.5 Uji Pengaruh	65
4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	67
4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	67
4.1.6.2 Uji F (Simultan)	69
4.2 Pembahasan.....	70
4.2.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.2.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.2.4 Pengaruh Kualitas kerja, Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran.....	75
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan	75
5.2.2 Untuk Peneliti Selanjutnya.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	61
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot Regression Standardized .	61
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Barang <i>Reject</i> Pada Line Post Proses (PPM)	4
Tabel 1. 2 Pencapaian Target Pada Line Post Proses	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	32
Tabel 3. 2 Skor Kuesioner	35
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian	44
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan	47
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskriptif	49
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kerja (X1)	50
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)	52
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas (X3)	54
Tabel 4. 10 Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 11 Uji Validitas Pernyataan Kualitas Kerja (X1)	57
Tabel 4. 12 Uji Validitas Pernyataan Brand Image (X2)	58
Tabel 4. 13 Uji Validitas Pernyataan Loyalitas (X3)	58
Tabel 4. 14 Reliability Statistic (Y)	59
Tabel 4. 15 Reliability Statistic (X1)	59
Tabel 4. 16 Reliability Statistic (X2)	60
Tabel 4. 17 Reliability Statistic (X3)	60
Tabel 4. 18 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4. 22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 23 Hasil Uji t	68
Tabel 4. 24 Uji F	69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	36
Rumus 3. 2 Uji Validitas Data.....	37
Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha	38
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi	41
Rumus 3. 6 Uji t	41
Rumus 3. 7 Uji F	42
Rumus 4. 1 Rentang Skala	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Arus dari globalisasi serta berbagai inovasi dalam kemajuan teknologi adalah hal yang harus dihadapi oleh seluruh perusahaan, sebab hal-hal tersebut memberikan dorongan terhadap persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis yang kini terus menerus meningkat. Peningkatan kinerja dari karyawan menjadi tantangan yang harus mampu diselesaikan oleh perusahaan guna bersaing dengan perusahaan lain. Adapun cara yang perlu dilakukan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah meningkatkan kualitas kerja, memberikan kompensasi kepada karyawan dan meningkatkan loyalitas. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencari keuntungan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, agar menjalankan kegiatan sehari-hari harus didukung dengan adanya sumber dari daya manusia ataupun karyawan memiliki kemampuan yang baik serta kompatibel dalam bersaing untuk menjadi motor penggerak aktivitas organisasinya. Sumber daya manusia menjadi suatu aset yang memiliki nilai yang sangat menentukan berjalannya suatu perusahaan, tentunya dapat memberikan pengaruh positif dan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah direncanakan jika sumber daya manusianya mampu bekerja dengan produktif.

Sumber daya manusia dianggap memiliki kedudukan yang penting supaya menunjang kegiatan dari perusahaan agar mendapatkan keuntungan. Strategi dari manajemen perusahaan metode yang dinilai paling benar guna meningkatkan

kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan yang merupakan suatu bentuk dari hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dijangkau karyawan dalam melangsungkan kewajiban-kewajibannya selaras tugas yang diterimanya (Tanjung & Zulhardi, 2018: 206). Kinerja karyawan sangatlah penting sebab memberikan dampak terhadap kemampuan serta keberjayaan dari suatu perusahaan dalam mendapatkan sasaran ataupun target serta tujuan perusahaan tersebut.

Banyaknya aspek-aspek yang memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan menjadi hal yang harus dipelajari serta diberikan perhatian lebih oleh perusahaan, yang pertama yakni kualitas kerja. Kualitas kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang menjelaskan para karyawan mampu untuk melengkapi berbagai kebutuhan mereka yang bermakna dengan bekerja dalam suatu (Alfani, 2018: 4). Kualitas kerja juga dapat dimaknai sebagai suatu bentuk ancangan dari manajemen system guna melakukan koordinasi serta mempertautkan potensi dari sumber daya manusia dalam perusahaan, hal tersebut merupakan suatu bentuk dari usaha atasan ataupun direksi guna mencukupi kebutuhan dari anggota ataupun juga perusahaan secara bersama-sama dan berkesinambungan. Semakin baik kualitas kerja karyawan maka karyawan tersebut akan diapresiasi oleh perusahaan.

Aspek selanjutnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kompensasi. Kompensasi yakni suatu bentuk balasan yang perusahaan berikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan prestasi dan memberikan pertisipasinya kepada perusahaan dan hal ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Jamali & Syaiful, 2020: 45). Kompensasi ada yang

memiliki wujud dan ada yang tidak, dilakukan perhitungan yang selanjutnya dialokasikan pada karyawan sesuai dengan pengabdian yang sudah karyawan berikan ke perusahaan. Jadi kompensasi yakni segala bentuk pendapatan yang diterima dari perusahaan kepada seorang karyawan baik itu dalam bentuk uang tunai maupun juga barang yang bersifat langsung ataupun tidak langsung.

Aspek terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas, Loyalitas merupakan suatu bentuk dedikasi, kepercayaan serta kesetiaan yang karyawan berikan kepada suatu perusahaan dengan tanggung jawab yang penuh serta kerap bertingkah laku yang baik (akila, 2020: 227). Bisa juga dikatakan kualitas dari kesetiaan seorang kepada orang lain yang dibuktikan melalui sikap serta perbuatan dari orang tersebut. Karyawan yang setia akan amat sangat diapresiasi oleh perusahaan karena perusahaan memerlukannya guna memastikan apakah perusahaan di masa depan akan maju atau mundur.

PT Sumitomo Indonesia yakni salah satu perusahaan perdagangan. Perusahaan yang memiliki julukan “Sogo Shosha” ini berdiri di tahun 1999. Produk logam, sistem transportasi dan konstruksi, barang dan jasa serta sumber daya mineral dan produk elektronik merupakan segmen bisnis yang dikelola oleh PT Sumitomo Indonesia. Secara terus-menerus PT Sumitomo Indonesia melakukan upaya untuk menghasilkan berbagai produk dengan nilai kualitas yang paling tinggi serta memberikan penyediaan layanan yang terbaik guna melengkapi berbagai kebutuhan dari pelanggan dalam negeri maupun internasional. Pertimbangan masyarakat sebagai kolega dan harta yang berharga, PT Sumitomo

Indonesia menegaskan bahwa perusahaannya sebagai satu komponen dengan masyarakat Indonesia.

Tabel 1. 1 *Manufacturing Defect Rate* Pada Line Post Proses

Tahun	Standard Perusahaan	Persentase Pencapaian Target
2019	14,4 ppm	14,3 ppm
2020	11 ppm	12 ppm

Sumber: Data *Manufacturing Defect Rate* Pada Line Post Proses di PT Sumitomo

PPM (*Parts per Milion*) adalah suatu ukuran yang digunakan oleh konsumen/pembeli untuk mengukur dari *performance quality*. Pada post proses PT Sumitono, kualitas kerja yang ada mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020 per bulan September. Pada post proses di PT Sumitomo, kualitas kerja di nilai dari angka ppm barang reject pertahunnya. Pada tahun 2019 batas ppm untuk barang *reject* yaitu 14.4 ppm dan aktualnya berada pada 14.3 ppm, sedangkan pada tahun 2020 batas ppm untuk barang reject yaitu 11 ppm dan aktualnya hingga juni 2020 berada pada angka 12 ppm .Hal ini mengindikasikan bahwa aktualisasi barang *reject* hampir mencapai batas ketentuan pada tahun 2019 dan telah melewati batas ketentuan barang reject pada tahun 2020, artinya kualitas kerja pada karyawan post proses di PT Sumitomo mengalami masalah.

Selain dari kualitas kerja, kompensasi yang ada pada Line Post Proses di PT Sumitomo dari pencapaian target yang tidak sesuai juga bisa juga diketahui dari kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan diperusahaan.Seluruh perusahaan sangat menginginkan kinerja karyawannya selalu dalam kondisi yang baik begitu juga dengan PT Sumitomo. PT Sumitomo memberikan kompensasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi akan

karyawan terima jika target yang dikerjakan selesai tepat dengan agenda yang perusahaan tentukan, sehingga perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam penyelesaian proyek tersebut. Tunjangan hari raya (THR) juga perusahaan berikan pada karyawan yang sudah bekerja minimal tiga bulan lamanya dan upah kerja bagi setiap karyawan. Dari hasil pemantauan dan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut kompensasinya dianggap sudah baik tetapi cenderung belum stabil. Hal ini disebabkan karena tunjangan hari raya (THR) pembagiannya ada yang kurang merata, dan adanya keluhan tentang masalah upah yang telat.

Selanjutnya untuk loyalitas karyawan pada Post Proses di PT sumitomo, peneliti melakukan pengamatan langsung serta melihat adanya indikasi beberapa karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari sering terjadinya karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja lagi tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas, ada juga karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja sebelum masa kontrak bekerja. Karyawan yang tidak loyal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja dari Line Post Proses di PT Sumitomo, sebab keluar masuknya karyawan baru akan berakibat pada tingkat efisiensi kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Pencapaian Target Pada Line Post Proses

Tahun	Standar Perusahaan	Aktualisasi
2019	92,1 %	88,9 %
2020	94,5 %	85 %

Sumber: Data Pencapaian Target Pada Line Post Proses di PT Sumitomo

Persentase tingkat efisiensi pada Line Post Proses di PT Sumitomo menunjukkan tingkat kinerja dari karyawannya, persentase keseluruhan efisiensi kerja pada Line Post Proses di PT Sumitomo tahun 2019 yakni 92.1% dan persentase aktualisasi keseluruhan efisiensi kerjanya berada pada angka 89.9%. Sedangkan pada tahun 2020, persentase keseluruhan efisiensi kerja pada Line Post Proses di PT Sumitomo yakni 94,5% dan persentase aktualisasi keseluruhan efisiensi kerjanya berada pada angka 85% per bulan September. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan aktualisasi persentase efisiensi dari tahun 2019 hingga 2020 tidak mencapai target, artinya kinerja karyawan pada Line Proses di PT Sumitomo dinilai tidak baik.

Dari fenomena itu bahwa perusahaan ingin agar memperhatikan lagi tentang permasalahan kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas, perihal tersebut di maksudkan agar meningkatnya kinerja karyawan pada line post proses PT Sumitomo. Jadi peneliti berminat agar melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Post Proses Di PT Sumitomo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas akan didapati bermacam-macam masalah berkaitan dengan kegiatan perusahaan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja buruk yang terindikasi dari jumlah barang reject yang melebihi batas standar dari perusahaan.

2. Kompensasi yang cenderung belum stabil yang dirasakan oleh karyawan.
3. Sering terjadinya karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja lagi tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas.
4. Ada juga karyawan yang memutuskan untuk berhenti kerja sebelum masa kontrak bekerja karyawan.
5. Kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo dinilai buruk yang digambarkan dari persentase actual efisiensi yang tidak mencapai target.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah penelitian yakni:

1. Variabel kinerja karyawan menjadi variabel dependen yang di bahas dalam penelitian ini. Variabel independen yang dibahas pada penelitian ini yakni kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas.
2. Objek yang diteliti adalah pada Line Post Proses PT Sumitomo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, jadi rumusan masalah yang didapat pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?

3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?
4. Apakah kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitom.
3. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.
4. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan bisa berguna untuk yang membaca ataupun yang berkaitan langsung pada penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi latihan dalam meluaskan dan meningkatkan kesanggupan berfikir metodologi, ilmiah, sistematis, metodologi dan pengetahuan penulis didalam penyusunan wacana lalu memperbanyak ilmu pengetahuan.
2. Penelitian ini berguna untuk rujukan pustakawan akademik yang tepaut untuk melaksanakan penelitian dimasa depan.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Untuk memperbanyak pandangan serta pemahaman dari penelitian apakah penelitian kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memperdalam ilmu maupun pemikiran terkait sumber daya manusia berlandaskan teori yang telah diamati dan dipelajari.

2. Bagi institusi

Diharapkannya penelitian ini bisa memberi kepustakaan yang mempunyai nilai manfaat bagi Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Agar menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk menaikkan kinerja karyawan dikemudian hari yang berhubungan dengan kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan penelitian ini bisa menjadi materi guna menambahkan ilmu pengetahuan maupun referensi yang luas bagi pembaca lain dan peneliti di masa datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan artinya suatu bentuk dari kerja karyawan dalam kualitas serta kuantitas yang didapatkan karyawan dalam melakukan kewajibannya dengan mensinkronkan tanggung jawab yang diterimanya (Nugroho, 2020: 77). Kinerja karyawan diartikan juga sebagai bentuk dari derajat keberhasilan individu yang menyeluruh dalam waktu yang ditentukan dalam melakukan kewajibannya dengan membandingkan bermacam kemungkinan, seperti ukuran baku dari hasil kerja, target tertentu yang telah disahkan bersama-sama sebelumnya (Astarina, 2018: 3). Tidak ada satupun perusahaan yang ingin kinerja dari karyawannya rendah. Berkaitan dengan meningkatkan kinerja, maka dukungan dari lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai standar adalah hal-hal yang diperlukan. Kinerja yang merupakan bentuk dari hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan serasi dengan aturan baku dan syarat yang ditentukan dalam periode tertentu (Panjaitan, Sinaga, & Manurung, 2018: 85).

Kinerja karyawan diartikan sebagai bentuk penerapan dari susunan rencana yang kemudian dilaksanakan oleh sumber daya yang mempunyai kapabilitas, kompetensi, motivasi dan relevansi (Wibowo, 2018: 178). Cara dari perusahaan dalam menghargai dan memperlakukan pegawainya akan memberikan pengaruh terhadap sikap serta tingkah lakunya dalam bekerja. Kinerja merupakan

sistem dari manajemen untuk memeriksa hasil dari kerja pegawai dengan menyeluruh selanjutnya dilakukan pembuktian dan pengukuran serta dilakukan perbandingan dibandingkan dengan standar yang ada (Yulianti & Utami, 2019: 100).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan diatas, oleh sebab itu didapatkannya kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk gambaran dari kuantitas kerja seseorang yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dimana harus lah dikelola dengan baik oleh pimpinan supaya meraih target yang sudah perusahaan tetapkan dengan orientasi pada hasil yang maksimal.

2.1.1.2 Ciri-Ciri Pengukuran Kinerja

Berikut merupakan ciri-ciri pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Nugroho, 2020: 78):

1. Komponen dari strategi perusahaan
2. Menentukann patokan kinerja menggunakan patokan prosedur komunikasi antar hierarki manajemen.
3. Melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja secara kontinuitas.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah (Ardiyani & Nugrahaeni, 2017: 3)

1. *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat kecakapan teman kerja, keahlian yang dipunyai, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadeship factor*, dipatok oleh desakan dari kualitas, edukasi dan sokongan yang manajer lakukan bersama dengan tim .
3. *Team factor*, ditujukan oleh kualitas bantuan yang pemimpin berikan.
4. *System factor*, ditujukan oleh kehadiran sistem kerja serta fasilitas yang perusahaan berikan.
5. *Contextual/situational factor*, ditujukan dengan tingkat desakan yang tinggi serta lingkungan dalam dan luar yang berubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Panjaitan et al., 2018):

1. Kualitas

Diukur dari pemahaman karyawan kualitas pekerjaan yang dibuat serta keutuhan kewajiban atau tugas terhadap kemahiran dan keahlian karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang didapatkan serta diterangkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dituntaskan.

3. Ketepatan waktu

Derajat kegiatan yang dituntaskan di awal waktu yang dijelaskan, dilihat dari sudut sinkronisasi dengan output serta melakukan pemaksimalan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Derajat eksploitasi sumber daya perusahaan, artinya menaikkan hasil dari setiap elemen dalam pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Derajat karyawan yang kedepannya akan mampu untuk melaksanakan kerja sesuai fungsinya.

6. Komitmen kerja

Derajat karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 Kualitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah pemahaman karyawan terhadap kesentosaan mental serta fisik di tempat kerja (Hasmalawati, 2018: 29). Kualitas kerja juga dapat dikatakan sebagai segala jenis bentuk barometer yang memiliki hubungan dengan nilai dari hasil kerja yang dapat diterangkan dalam angka. Kualitas kerja yakni pemapatan suatu metode bagaimana suatu perusahaan melakukan respon terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan melakukan pengembangan terhadap prosedur, dengan demikian para karyawan tersebut mempunyai peluang untuk menghasilkan keputusan guna merancang kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaannya (Elvinawaty, Irvan, & Putra, 2019: 5).

Kualitas kerja diartikan sebagai usaha yang memiliki sistem pada kehidupan organisasional dengan mode dimana para karyawan diberi peluang

untuk memberikan andil dalam memilihkan bagaimana cara mereka bekerja serta kontribusi yang karyawan tersebut berikan kepada perusahaan dalam rangka mencapai berbagai target (Setiawati & Wahyudi, 2019: 85). Kualitas kerja juga di artikan sebagai suatu cara perusahaan gunakan untuk melengkapi kebutuhan dari karyawannya sehingga mereka bisa merasa nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang efektif (Nurul & Rahardja, 2019: 129). Kualitas kerja artinya memperlakukan karyawan secara adil dan secara kontributif, membuka semua arus komunikasi dan segala arah, memberikan penawaran kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam ketetapan yang memberikan pengaruh pada mereka serta memberdayakan mereka melaksanakan suatu pekerjaan (Asharini & Hardyastuti, 2018: 148).

Dari berbagai pengertian terkait kualitas kerja di atas, oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa makna dari kualitas kerja yakni suatu hal yang menjadi patokan bagi suatu perusahaan dalam mendapatkan hasil kerja yang baik guna terpenuhinya tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat- Manfaat Kualitas Kerja

Manfaat- manfaat dari kualitas kerja yang baik adalah sebagai berikut (Elvinawaty et al., 2019: 5):

1. **Motivasi Kerja Karyawan**

Manfaat dari kualitas kerja yang baik ialah dapat memotivasi kerja karyawan yang lain.

2. *Performance Kerja*

Manfaat dari kualitas kerja yang baik yaitu performance kerja jadi semakin bagus.

3. Loyalitas Karyawan

Jika kualitas kerja baik maka, karyawanpun akan semakin loyal kepada perusahaan.

4. Komitmen Terhadap Organisasi

Kualitas kerja yang baik dapat mengakibatkan karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

5. Rendahnya Tingkat *Turnover*

Kualitas kerja yang baik akan berdampak rendahnya tingkat turnover.

6. Mengurangi Absen Karyawan

Karyawan akan jarang absen kepada perusahaan jika kualitas kerja dari karyawan tersebut baik.

7. Mengurangi Perselisihan Antar Manajemen dan Karyawan

Jika kualitas kerja di suatu perusahaan baik, maka akan jarang sekali terjadi perselisihan antar manajemen dan karyawannya.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Kualitas Kerja

Aspek-Aspek Kualitas kerja adalah sebagai berikut (Setiawati & Wahyudi, 2019: 86):

1. Karyawan sebagai SDM membutuhkan komunikasi yang terbuka dalam masing-masing garis wewenang dan tanggung jawab.

2. Karyawan membutuhkan pelimpahan peluang dalam memecahkan masalah dengan secara terbuka, jujur dan adil.
3. Karyawan membutuhkan penjelasan atas kembang karir mereka menuju masa depannya.
4. Karyawan butuh untuk dalam pengambilan suatu ketetapan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan masing-masing kedudukan, kewenangan serta jawaban.
5. Karyawan butuh untuk dibimbing serta dilakukan pengembangan terhadap perasaan bangganya pada perusahaan, termasuk juga pada pekerjaan atau kedudukannya.
6. Karyawan harus mendapatkan kompensasi yang adil serta mencukupi.
7. Karyawan membutuhkan keamanan di lingkungan kerja.
8. Karyawan membutuhkan jaminan atas rasa aman kelangsungan pekerjaannya.
9. Karyawan membutuhkan adanya perhatian terhadap perlindungan kesehatannya, supaya bisa bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

2.1.2.4 Indikator Kualitas Kerja

Berikut adalah indikator-indikator kualitas kerja (Nurul & Rahardja, 2019: 130) :

1. Partisipasi karyawan
Karyawan harus mempunyai andil dalam pengambilan ketetapan dan dapat memberikan kontribusinya dalam mencapai target.

2. Pengembangan karir

Karyawan memerlukan jaminan atas kejelasan karir mereka agar mampu berkembang.

3. Penyelesaian konflik

Karyawan diharapkan mampu untuk memecahkan serta menyelesaikan masalah yang ada secara terbuka, adil dan jujur.

4. Komunikasi

Menjadi peran yang sangat baik dengan sesama teman kerja maupun terhadap pimpinan.

5. Kesehatan kerja

Upaya ini memiliki tujuan agar dapat mengaktualkan pemaksimalan pada produktivitas kerja.

6. Keamanan kerja

Dibutuhkan adanya jaminan atau rasa aman bagi para pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki perjanjian dengan pihak-pihak terkait kontrak kerja, gaji, dan lain-lain.

7. Keselamatan kerja

Mengadakan komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan, program keselamatan kerja.

8. Kompensasi

Karyawan harus mendapatkan kompensasi dengan adil, wajar dan memenuhi.

9. Kebanggaan

Perasaan bangga karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerja mampu menjadikannya semakin nyaman dan kerasan untuk bekerja dengan baik.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balasan jasa kepada seorang karyawan yang diukur dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai (Firwish & Suhardi, 2020: 268). Bisa kita terapkan ke realita, kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang. Kompensasi diartikan sebagai bentuk balasan yang diterima oleh karyawan sebab muncul dari pekerjaannya. (Panjaitan et al., 2018: 85).

Kompensasi karyawan yaitu melingkupi segala bentuk bayaran yang karyawan terima dan hal itu muncul dari ikatan kerja mereka (Sahar, 2019: 134). Kompensasi adalah aspek yang memiliki kedudukan penting yang memberikan pengaruh terhadap bagaimana dan mengapa karyawan bekerja di perusahaan tertentu namun tidak pada perusahaan yang lain (Maulana, 2019: 37). Kompensasi yakni bentuk pembalasan jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan sebab karyawan itu sudah menyumbangkan tenaga serta pemikirannya guna kemajuan perusahaan dan menraikan tujuan yang sudah ada (Dwianto & Purnamasari, 2019: 210).

Jadi dari berbagai definisi terkait kompensasi di atas, maka ditariklah suatu kesimpulan dari kompensasi yakni suatu bentuk balasan jasa yang perusahaan

berikan kepada karyawan yang merupakan suatu hal yang hadir dari adanya pekerjaan yang diberikaan kepada mereka guna tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu (Firwish & Suhardi, 2020: 268) :

1. Kebenaran dan keadilan

Kompensasi layak diberikan sesuai dengan keadaan yang ada seperti hasil kerja, pendidikan, kecakapan, kemampuan dan jasa yang telah di berikan kepada perusahaan.

2. Sesuai dengan dana yang tersedia

Bagaimana sebuah dengan kemampuan organisasi keuangan memberi kompensasi baik berupa direct financial maupun non direct financial.

3. Serikat kerja

Simbol kekuatan perbikan untuk pekerja maka serikat perkerja dapat mempengaruhi pelaksanaan serta penetapan kompensasi.

4. Biaya hidup

Kompensasi harus disesuaikan juga dengan kondisi pekerja seperti yang bekeluarga, dan biaya kebutuhan sehari-hari.

5. Intervensi pemerintah dalam menetapkan besarnya biaya kompensasi (UMK).

2.1.3.3 Tujuan-Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi yang efektif adalah sebagai berikut (Maulana, 2019: 37):

1. Mendapatkan SDM dengan nilai kualitas.
2. Menjaga karyawan, berguna agar karyawan yang ada setia terhadap perusahaan.
3. Menjamin keadilan, maksudnya ialah antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tidak adanya kecemburuan di manajemen perusahaan.
4. Memberikan penghargaan pada perilaku tertentu.
5. Mengontrol biaya.
6. Menaati hukum.
7. Memberikan fasilitas.
8. Memberikan peningkatan pada efisiensi administrasi.

2.1.3.4 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi pada perusahaan penting untuk dilakukan dengan beraneka ragam strategi yang saling menyokong, antara lain berkenaan dengan (Dwianto & Purnamasari, 2019: 214) :

1. Analisis pekerjaan

Pentingnya untuk menyusun deskripsi jabatan, perincian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang ada dalam perusahaan.

2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal

Melakukan penilaian pada pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan tingkatan pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap tugas, menyusun perbandingan dengan pekerjaan lain dengan perusahaan dan memberikan poin untuk setiap pekerjaan.

3. Survei berbagai sistem kompensasi

Adapun dengan dilakukannya survei beragam sistem kompensasi yang berlaku guna mendapatkan bahan yang ada kaitannya dengan keadilan eksternal.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut (Firwish & Suhardi, 2020: 268) :

1. Gaji

Sebagai balas dari sebuah manajemen ke seorang karyawan atas jasa yang telah di sumabngkan ke organisasi

2. Upah

Balasan dari sebuah manajemen ke seorang karyawan berdasarkan jam kerja.

3. Insentif

Dikarenakan jasa yang diberikan melebihi standart yang telah di tentukan sebuah perusahaan memberikan kompensasi lebih.

4. Tunjangan

Kompensasi diberikan atas jasa yang telah dilakukan seorang karyawan dalam waktu tertentu, biasanya berupa THR, dana pensiun atau himpunan potong gaji ataupun asuransi.

2.1.4 Loyalitas

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah ketaatan atau kesetiaan yang karyawan punya untuk perusahaannya (Alfiyah, 2016: 146). Loyalitas diartikan sebagai bentuk SDM yang ada di perusahaan dimana dapat dimunculkan dari perasaan senang dalam kerja dan sangat baik ikatannya dengan kinerja mereka (Astuti, Suamba, & Artini, 2019: 2).

Loyalitas kerja merupakan sebuah dedikasi, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diterima oleh perusahaan, dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertingkah laku baik (akila, 2020: 227). Loyalitas kerja karyawan merupakan suatu kesetiaan kepada perusahaan dimana ia bekerja dengan baik sesuai ketentuan, ada hak ada kewajiban (T. A. Nugroho, 2018: 141). Loyalitas yakni suatu tekad serta kesediaan untuk patuh, melaksanakan dan mengaplikasikan hal yang ditaati dengan tanggung jawab dan kesadaran (Elvinawaty et al., 2019: 4).

Jadi dapat diartikan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk pengabdian suatu organisasi ke organisasi tau individu ke organisasi dimana hal ini berdasarkan kesadaran serta tanggung jawab untuk selalu memberikan hal yang baik guna mendukung keberlangsungan hidup organisasi tersebut.

2.1.4.2 Karakteristik Loyalitas

Karakteristik dari loyalitas adalah sebagai berikut (Alfiyah, 2016: 146) :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Biasanya karyawan yang taat ataupun patuh kepada perusahaan adalah karyawan yang loyal kepada perusahaan tersebut.

2. Bertanggung jawab

Karyawan yang loyal kepada perusahaan akan selalu bertanggung jawab dengan segala tindakan atau perbuatannya di perusahaan.

3. Pengabdian

Karyawan yang loyal akan selalu mengabdikan kepada perusahaan

4. Kejujuran

Karyawan yang loyal akan selalu jujur kepada perusahaan karena setiap tindakan kejujurannya akan selalu di apresiasi oleh perusahaan.

2.1.4.3 Tujuan Loyalitas

Berikut tujuan dari loyalitas (Elvinawaty et al., 2019: 4) :

1. Menaati

Karyawan akan selalu menaati segala perintah maupun peraturan yang ada dalam perusahaan

2. Melaksanakan

Karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

3. Mengaplikasikan peraturan yang berlaku

Karyawan dituntut dengan kesadaran dan sikap tanggung jawab yang penuh untuk selalu mengamalkan peraturan-peraturan yang ada tanpa rasa terpaksa dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Loyalitas

Indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut (akila, 2020: 229):

1. Taat pada peraturan

Peraturan yang dipraktikkan guna untuk memperlancar harus dipatuhi dan dilakukan dengan baik, hal tersebut akan menghasilkan disiplin yang akan memberi untung perusahaan secara internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab

Kepiawaian karyawan dalam melakukan tugas akan membawa keberanian dan tanggung jawab yang sadar terhadap resiko atas tugas.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Dalam kelompok akan membolehkan perusahaan menggapai tujuan yang tidak mungkin tercapai jika dilakukan secara individu.

4. Rasa memiliki

Perusahaan menjadikan karyawan mempunyai sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab sehingga akan menumbuhkan kesetiaan guna tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan dengan kesetiaan kerja yang tinggi akan memiliki fleksibilitas dalam sikap ke arah sistem hubungan antara pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan terhadap pekerjaan terlihat dari keunggulan karyawan dalam bekerjasama tidak pernahnya menuntut atas apa yang karyawan terima diluar gaji pokok.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran terpenting dalam pembentukan penelitian ini. Hasil yang dikemukakan dari penelitian terdahulu akan memberikan representasi penguat terhadap kajian teori yang dimuat dalam kajian Pustaka. Berikut ini merupakan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul Penelitian dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Metode Skala
1.	(Rona tanjung & muhammad zulhardi, 2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service	Variabel dependen kinerja karyawan, Variabel independen gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service	Likert
2.	(Abdul Jamali, Syaiful, 2020)	Variabel Dependen Kinerja	Kompensasi dan Lingkungan	Likert

	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sambang	Karyawan, Variabel independen Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Sambang	
3.	(Akila, 2020) Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Variabel Dependen Kinerja karyawan, Variabel independen Tanggung Jawab dan Loyalitas	Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Likert
4.	(Prima Yulianti, Widya Sarminda Utami, 2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BFI Finance dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Dependen Kinerja karyawan variabel independen kompensasi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. BFI Finance	Likert
5.	(Nur Hasmalawati, 2018) Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel dependen Kinerja karyawan, variabel independen kualitas kerja dan motivasi	Kualitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Likert
6.	(Edwin, Rianda Elvinawaty, Ahmad Irvan Dwi Putra, 2019) Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan	Variabel dependen Karyawan, variabel independen Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja	Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap karyawan	Likert
7.	(Sammy Firwish,	Variabel	Motivasi,	Likert

	Suhardi, 2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa	dependen kinerja karyawan, variabel independen Motivasi, Disiplin dan Kompensasi	Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (E. N. Nugroho, 2020) dan (Astarina, 2018) mengatakan yaitu variabel kualitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika kualitas kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin bagus.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Firwish & Suhardi, 2020) dan (Panjaitan et al., 2018) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika kompensasi yang dilakukan secara baik dan maksimal akan membuat kinerja karyawan akan semakin bagus.

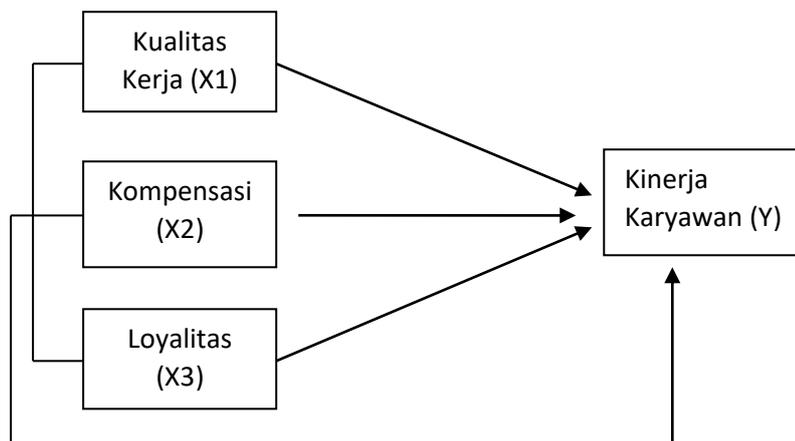
2.3.3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2019) dan (akila, 2020) mengatakan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut bisa mempersiapkan jika

loyalitas yang dilakukan secara baik dan maksimal akan membuat kinerja karyawan akan semakin bagus.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan suatu hubungan variabel independen variabelnya adalah kualitas kerja (X1), kompensasi(X2), dan loyalitas (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran yang akan di gunakan pada penelitian ini yaitu :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : peneliti, 2020

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah respon yang sifatnya sementara berdasarkan perumusan permasalahan yang keabsahannya akan di uji didalam suatu pengujian hipotesis (Laoli, 2018: 21).

Dari pengumpulan data teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu dari hubungan antar variabel didalam penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan di penelitian yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H3 : Diduga loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

H4 : Diduga kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yakni rencana tindakan yang akan diteliti agar menghubungkan sebuah kerangka filosofis penelitian dengan suatu metode-metode penelitian (Bandur, 2016 :17)..

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif, yang berguna untuk populasi ataupun sampel yang dipilih, agar dapat menghasilkan data yang bersifat terstruktur sehingga peneliti dapat mengubah data menjadi angka. Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan cara peneliti memberi pernyataan ataupun pertanyaan untuk dalam bentuk tulisan maupun lisan. Cara survey dibagi dua, yaitu kuesioner dan wawancara. Cara survey yang digunakan adalah kuesioner, jika sebuah pertanyaan diajukan secara tertulis disebut dengan kuesioner.

3.2 Operasional Penelitian

Operasional yaitu arti berdasarkan sifat yang bisa diamati (observasi) (Jakni, 2016: 56).

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen yakni variabel dipengaruhi ataupun dijelaskan dari variabel independent. Penjelasan dari suatu fenomena tertentu yang secara sistematis digambarkan oleh dengan variabel-variabel dependen (Sudaryono,

2018:155). Variabel dependent (Y) didalam penelitian ini yakni kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel memerankan sebabnya perubahan ataupun munculnya variabel independent (Dr. Sudaryono, 2018). Variabel independen didalam penelitian ini yaitu kualitas kerja (X1), kompensasi (X2), loyalitas (X3).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan artinya suatu bentuk dari hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan melaksanakan tugasnya dengan mengsinkronkan tanggung jawab yang diterimanya (Nugroho, 2020: 77).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Skala Likert
Kualitas Kerja (X1)	Kualitas kerja adalah pemahaman karyawan terhadap kesentosaan mental serta fisik di tempat kerja (Hasmalawati, 2018: 29).	1. Partisipasi karyawan 2. Pengembangan karir 3. Penyelesaian konflik 4. Komunikasi 5. Kesehatan kerja 6. Keamanan kerja 7. Keselamatan kerja 8. Kompensasi. 9. Kebanggaan	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah balasan jasa kepada seorang karyawan yang diukur dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai (Firwish & Suhardi, 2020: 268).	1. Gaji. 2. Upah. 3. Insentif. 4. Tunjangan	Skala Likert

Loyalitas (X3)	Loyalitas adalah ketaatan atau kesetiaan yang karyawan punya untuk perusahaannya (Alfiyah, 2016: 146).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada 3. Kemauan untuk bekerjasama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 	Skala Likert
-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yaitu penduduk bersifat global (Hikmat, 2014: 60). Populasi yakni semua subjek dari penelitian, bisa benda-benda, tingkah laku, manusia, pola sikap, gejala-gejala dan lainnya yang akan dibuat objek penelitian

Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Line Proses di PT Suitomo diperoleh per akhir September 2020 yaitu berjumlah 125 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu belahan kuantitas karakter yang dipunyai populasi (Hikmat, 2014: 61). Pada penelitian ini sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan pada Line Proses di PT Sumitomo yaitu berjumlah 125 karyawan karena populasi yang relative kecil yaitu 125 responden maka dari itu untuk raih tingkat kesalahan yang lebih kecil, teknik sampling yang peneliti gunakan yakni teknik non probability sampling dengan sampling jenuh dengan semua anggota populasi

dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini mengambil keseluruhan populasi yaitu 125 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Cara-cara dipakai peneliti dalam mengumpulkan data merupakan makna dari metode pengumpulan data (Sudaryono, 2018: 205). Teknik pengumpulan data dilakukan didalam penelitian ini yakni memakai sumber sekunder. Data sekunder didalam penelitian yaitu didapatkan dari sumber pustaka buku dan juga jurnal-jurnal ilmu terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pada penelitian ini. Data tersebut merupakan data dari pihak internal objek yang diteliti. Sedangkan data primer didalam penelitian berupa kuesioner. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup, bisa diberi pada responden dengan cara langsung ataupun di kirim melalui pos, ataupun internet.

1. Observasi

Metode dalam mengumpulkan data dengan proses pendataan perilaku subjek, objek atau aktivitas dengan sistem tanpa pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti. Observasi mencakupi hal-hal yang berkaitan dengan pemantauan kondisi perilaku maupun nonperilaku (Sanusi, 2011: 111).

2. Wawancara

Metode dalam mengumpulkan data dengan pewawancara mengajukan suatu pertanyaan kepada narasumber. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dan yang menjadi subjek dalam wawancara adalah beberapa karyawan pada line Post

Proses di PT Sumitomo. Wawancara yang dilakukan dalam hal ini adalah wawancara tidak terstruktur yaitu pengumpulan data dengan wawancara bebas, artinya peneliti tidak memakai suatu aturan baku dalam wawancara yang tersusun oleh sistem dan lengkap (Sugiyono, 2014: 140).

3. Kuesioner

Deretan pertanyaan tentang permasalahan ataupun bagian mau diteliti (Narbuko & Achmadi, 2016: 76). Agar memperoleh suatu angket dan data akan disebar pada responden atau individu-individu yang menjadi bagian yang diamati, yang utama pada penelitian survei.

Kuesioner yang akan diberikan untuk responden umurnya lebih dari 17 tahun, yaitu responden yang bisa dapat mempertanggung jawabkan pertanyaannya. Kuesioner yang akan diberikan menggunakan pengukuran skala likert, pengukuran dengan jenis ini digunakan agar supaya mengukur suatu sikap tanggapan dan suatu presepsi dari seorang ataupun sekelompok orang mengenai suatu fenomena social. Instrument yang digunakan adalah skala likert memiliki tingkatan positif hingga sangat negative, yang berupa antara lain : (Sugiyono, 2018: 134).

Tabel 3. 2 Skor Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018: 135)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai agar memperoleh suatu data caranya dengan mendeskripsi ataupun menggambar suatu data yang telah dikumpulkan (jakni, 2016: 103)

Analisis deskriptif menggunakan jawaban responden yaitu kuesioner yang didistribusikan ke seluruh karyawan pada Line Post Proses berbentuk tabulasi data. Penulis mendeskripsikan total dari jawaban responden dengan menggunakan rentang skala. Rentang skala bisa diperoleh dengan menghitung menggunakan rumus rentang skala yaitu :

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

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014: 164)

Untuk mendiskripsikan hasil dari olah data penelitian dari jawaban responden dari pertanyaan yang telah disusun, penelitipun menggunakan rumus statistik deskriptif dengan rentang skala jawaban 125 responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument yakni pengujian di gunakan supaya mengerti validitas ataupun keabsahan butir instrument pada setiap variabel agar dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya (Asroi & Hidayat, 2016: 11).

Uji validitas digunakan agar memastikan masing-masing dari sebuah pertanyaan akan terklarifikasi pada suatu variabel yang sudah ditentukan. Pengujian layak atau tidaknya item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 yang berarti kuesioner itu dianggap valid (Wibowo, 2012: 36).

Kriteria penilaian uji validitas atas kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila r hitung yang diperoleh dari olah data $\geq r$ tabel signifikansi 0,05 maka item pada pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan berkorelasi dan item tersebut dikatakan valid.
2. Apabila r hitung yang diperoleh dari olah data $< r$ tabel signifikansi 0,05 maka item pada pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan tidak berkorelasi maka item dapat dikatakan tidak valid.

$$R = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas Data

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor butir total

N = jumlah sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Realibilitas digunakan agar menunjukkan keberhasilan pengukuran relative konsisten jika pengukuran di ulangi dua kali ataupun lebih (Wibowo, 2012: 52).

Supaya mendapatkan total angka realibilitas memakai metode Conbrach Alpha bisa dipakai rumus yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma^2} \right] \quad \text{Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha}$$

Sumber : (Umar, 2014: 170)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien realibilitas

k = Total butir pertanyaan

$\sum ob^2$ = Total variabel butir

σ^2 = Jumlah total varian

Kadar pengujian bisa dibuktikan di tingkat signifikansi 0,05 memakai pengujian dua sisi. Ukuran data realibel ataupun tidaknya dan diterima atau tidaknya data, kalau nilai alpha besar dari nillai r table ataupun product moment. Misalnya 0,6 di anggap kurang realibelitas sedang kan nilai 0,7 bisa di terima dan nilai 0,8 dianggap baik.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar menguji dan memastikan apa setiap data variabel yang akan di analisis berdistribusi normal ataupun tidak normal (Wibowo, 2012). Hasil dari input didalam SPSS 22 akan menunjukkan hasil output seperti histogram dan P-P Plot, apabila melihat kurva pada histogram berbentuk lonceng, bell-shaped maka kesimpulannya model memiliki distribusi normal dan apabila melihat diagram Normal P-P plot regression standardizet, titik-titik terletak disekitar garis lalu menyebar maka menunjukkan bahwa model berdistribusikan normal (Wibowo, 2012: 69).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai agar mengetahui adanya ataupun tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi dan menguji gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan dan melihat alat uji *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) berarti model regresi tidak adanya gejala multikolinear, yang artinya tidak adanya hubungan antara variabel dependen (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji yang menunjukkan atau menilai apakah didalam model regresi ada ketidaksamaan varian dari residual antara satu

pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang akan digunakan adalah uji Gleyser dengan mengolerasikan nilai absolut residual nya dengan variabel independen masing-masing. Jika hasil probabilitasnya mempunyai nilai signifikan besar dari nilai alphanya 0,05 (nilai probabilitas > nilai alpha 0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan linear antara dua variabel independen ataupun lebih variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n \quad \textbf{Rumus 3. 4} \text{ Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan :

Y' = Variabel dependen Y (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel independen X1 (Kualitas Kerja)

X_2 = Variabel independen X2 (Kompensasi)

X_3 = Variabel independen X3 (Loyalitas)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_n = Variabel independen ke-n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dipakai agar menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu. Dalam penelitian ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas kerja, kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo secara parsial ataupun secara simultan. Cara mencari koefisien dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square regression}}{\text{Sum of Square Total}} \quad \text{Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji sementara dalam kebenaran suatu pernyataan statistik dan membuatnya dalam kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut yang akan dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Di dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengujian hipotesis yaitu Uji T (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan agar mengetahui apakah dari variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Persamaan uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji t}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 138)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

Kriteria penilaian uji t adalah sebagai berikut :

1. Apabila t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kesimpulannya adalah bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan uji F untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}} \quad \text{Rumus 3. 7 Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012: 192)

Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan probability

sebesar ($\alpha = 0,05$). Kriteria penilaian uji F yaitu untuk agar mengetahui H_0 dan H_1 diterima atau ditolak, apabila :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Line Post Proses pada PT Sumitomo di Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian di buat pada bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021 dan penelitian ini pun berlangsung selama 5 bulan.

