

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT PABRIK GULA
CAMMING KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



Oleh:

ALI IMRAN

105721124617

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KETERAMPILAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT PABRIK GULA
CAMMING KABUPATEN BONE

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
Oleh
ALI IMRAN
105721124617

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen (S.M) pada
Universitas Muhammadiyah Makassar.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2022

31/08/2022

1 orang
Sub. Alumni

P/0478/MMU/22 CO
IMR
P²

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Fokus saja dengan tujuan yang ada di depanmu dan lakukanlah apa yang bisa kamu lakukan untuk bisa lebih dekat dengan tempat yang kamu inginkan."

Persembahan:

Karya ilmiah ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orangtua terkasih yang selalu hadir dan menjadi supporter terdapan dengan doa-doa dalam setiap proses hidup yang ku jalani, termasuk dalam proses studi ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus pembimbing-pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Saudara serta seluruh keluarga yang mendukung baik secara material maupun non-material yang tentu berpengaruh bagi diri pribadi penulis.
4. Teman-teman dan sahabat yang setia memberikan semangat dan bantuan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap
Loyalitas Karyawan Pt Pabrik Gula Camming
Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : Ali Imran

No. Stambuk/ NIM : 105721124617

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan di ujikan didepan
Penguji Skripsi Strata (S1) Pada 20 Agustus 2022 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Agustus 2022

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad AC., ST.M.M
NIDN : 0903076201

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN : 0909059001

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manejemen,

Dr.H.Andi Jam'an,S.E.,M.Si
NBM : 651507

Masrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Ali Imran, 105721124617, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor 0001/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 17 Jumadil Akhir 1443 / 18 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443

18 Agustus 2022

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.AC
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji
Dr. Ahmad AC, S.T., M.M
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos, M.M
Sherry Adelia Natsir Kalla, S.E., M.MKtg
Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Ali Imran
No. Stambuk/ NIM : 105721124617
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Penelitian : Pengaruh Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap
Loyalitas Karyawan PT Pabrik Gula Samming
Kabupaten Bone

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skrripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan

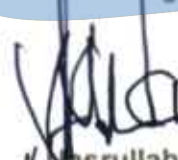

Ali Imran
NIM: 105721124617
Materai Tempel
DB5A4X005743550

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Jam'an SE., M. Si
NBM : 651 507


Nurullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala pujian atas kehadiran Allah SWT, Yang Maha Menguasai semesta ini. Rasa syukur yang sangat besar penulis panjatkan atas limpahan kasih sayangNya, hidayah-Nya dan keridhaan-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam rindu kepada utusan yang paling mulia, Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone" disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penyusunan skripsi ini juga tidak dapat terselesaikan tanpa keterlibatan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Penghargaan yang setinggi-tingginya serta terima kasih yang begitu besar penulis sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad AC., ST., M.M., Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan, dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak M. Hidayat, SE., M.M., Pembimbing II yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan, saran dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang selama ini telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak lelah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabatku, Indra Darmawan dan Muhaedir yang tak hentinya mengingatkan dan selalu mendukung dalam proses studi ini.

Kesadaran penulis atas tidak sempurnanya skripsi ini hadir karena penulis yakin bahwa tidak ada yang sempurna selain Allah SWT. Oleh karena itu, saran dan kritik dari seluruh pihak sangat diperlukan untuk membantu menutupi vii keterbatasan dan kekurangan skripsi ini. Atas seluruh kesalahan yang ada, mohon maaf yang sangat besar penulis haturkan dari lubuk hati terdalam. Skripsi ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terkhusus bagi almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Sekian dan terimakasih.

Makassar, 18 Agustus 2022

Penulis

ABSTRAK

Ali Imran, 2022, Pengaruh Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak Ahmad AC dan Bapak M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keterampilan dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone yang beralamat di Wanuwawaru, Libureng, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan 92766. Penelitian ini dilaksanakan 2 bulan, dimulai dari bulan Oktober sampai November tahun 2021. Berdasarkan perhitungan rumus slovin sejumlah sampel pada penelitian adalah 45 karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone dengan penarikan sampel menggunakan *accidental sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS v16.0 for windows.

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Keterampilan berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone sebesar 64,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebanyak 35,3%.

Kata Kunci : Keterampilan, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Ali Imran, 2022, *Effect of Skills and Compensation on Employee Loyalty at Pt Camming Sugar Factory, Bone Regency*. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Mr. Ahmad AC and Mr. M. Hidayat.

This study aims to determine whether skills and compensation affect employee loyalty at PT Camming Sugar Factory, Bone Regency which is located at Wanuwawaru, Libureng, Bone Regency, South Sulawesi 92766. This study was conducted for 2 months, starting from October to November 2021. Based on The calculation of the slovin formula for a number of samples in this study were 45 employees of PT Camming Sugar Factory, Bone Regency with accidental sampling. This research is a quantitative research using multiple linear regression model which is processed using SPSS v16.0 application for windows.

Based on the results of data analysis, the results of this study indicate that compensation and skills affect employee loyalty variables at PT Camming Sugar Factory, Bone Regency by 64.7%, while the rest is influenced by other variables as much as 35.3%.

Keywords: Skills, Compensation for Employee Loyalty

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan teori.....	6
B. Penelitian terdahulu.....	22
C. Kerangka Konsep Penelitian.....	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Waktu dan Tempat.....	26

C. Definisi Operasional Varibel	26
D. Populasi Dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR LAMPIRAN	64

Daftar Tabel

Nomor

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Variabel	27
Tabel 3.2 Skala Linert	28
Tabel 4.1 Distribusi Pengambilan Kuesioner.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.11 Pengujian Hipotesis.....	55
Tabel 4.12 Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Gambaran Umu Penelitian	36
Gambar 4.2 Strukyur Organisasi	39
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penduduk Indonesia banyak yang hidupnya bergantung pada petani dimana dari bercocok tanam atau pada kegiatan pertanian, kegiatan pertanian salah satu sumber penghasilan penduduk setempat untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka menuju masyarakat yang makmur dan sejahtera. Jika dilihat dari struktur perekonomian Indonesia, terlihat bahwa pendapatan nasional pada umumnya berasal dari sektor pertanian. Dengan demikian, petani memegang peranan penting dalam perekonomian baik di tingkat nasional maupun regional/regional, hal ini berarti sektor pertanian merupakan bagian penting dan dominan dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat. Saat ini pembangunan pertanian tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan produksi pertanian tetapi harus diikuti dengan peningkatan pertumbuhan industri pengolahan hasil pertanian. Pembinaan sektor industri dilakukan mulai dari peningkatan produktivitas yang berorientasi pada perluasan kesempatan kerja, peningkatan nilai tambah dan peningkatan output industri kecil.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sektor industri dimana segala aktivitas dapat dijalankan dengan digerakkan oleh manusia. Jadi dapat diartikan bahwa manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi yang sudah sangat berkembang di era sekarang ini, banyak perusahaan yang kini mulai menggunakan teknologi mesin untuk menggantikan beberapa posisi manusia, namun perusahaan tetap membutuhkan manusia

sebagai penggerak, begitu juga dengan pengontrol mesin seperti operator mesin, teknisi, dan seterusnya untuk memonitor mesin agar tidak terjadi error. Namun organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengembang bisnis agar lebih maju.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah. Selain keterampilan faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia penggerak dalam sebuah perusahaan, sangatlah memerlukan penanganan khusus agar mereka dapat bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai apa yang diinginkan perusahaan oleh karena itu perusahaan harusnya sudah mempersiapkan beberapa reward atau penghargaan yang terbaik dalam bentuk finansial maupun yang non finansial. Finansial berupa kompensasi dan non finansial berupa reward bagi karyawan, dengan demikian loyalitas karyawan akan meningkat. Loyalitas yang tumbuh dalam diri karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan

perusahaan, dimana dengan loyalitas tersebut karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik. Mendapatkan loyalitas dari karyawan bukanlah hal yang mudah dan loyalitas merupakan hal yang sangat berharga yang tidak dapat dibeli atau bahkan ditukar dengan apapun.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi yaitu kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan atau *skill* yang merupakan kemampuan di atas rata-rata dan memungkinkan seseorang untuk melakukan sebuah perbuatan motorik yang kompleks dengan lancar dan tepat. Menurut Syafril (2020: 220), keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai bidang yang ditekuninya. Keterampilan seseorang didasarkan pada bakat, minat, kebiasaan, ketekunan, dan kepentingan yang ingin dicapai (Pesireron, 2016).

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk para karyawan di pabrik gula camming ialah yang pertama itu mengenai keterampilan, karena keterampilan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Selain keterampilan, loyalitas juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat ditingkatkan lagi, yaitu masih kurang

optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini tentunya berpengaruh terhadap *loyalitas* karyawan di perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama di masa yang akan datang, maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut diatas sudah harus mampu diprediksi secara cermat dan akurat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterampilan Dan kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Pabrik Gula Camming" (Studi Kasus Industri Pabrik Gula di Camming Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone).

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan pada latar belakang, maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut;

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Praktis

Untuk instansi yang terkait, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kompensasi terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis untuk menambah wawasan dan ilmu yang tidak didapatkan selama perkuliahan serta penerapan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh melalui perkuliahan.
- b. Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan.
- c. Bagi pihak akademis merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi. Khususnya mengadakan penelitian Sumber Daya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dasar yang melekat pada diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan agar menjadikan kemampuan seseorang menjadi berpotensi, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli yang profesional dibidang tertentu.

Keterampilan dapat mengalami perkembangan, atau peningkatan dengan proses belajar atau didasari beragam ilmu jika awalnya merasa tidak adanya keterampilan, tetapi harus dilatih, diasah, dan dikembangkan maka lama kelamaan akan memunculkan keterampilan yang dikembangkan melalui proses pembelajaran. Begitu pula sebaliknya, jika pada manusia memiliki potensi keterampilan, tetapi tidak dikembangkan dibiarkan begitu saja, maka ada kemungkinan keterampilan dalam diri seseorang akan menurun dengan sendirinya.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Dalam meningkatkan seorang pengrajin maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat pengrajin itu sendiri.

2. Jenis-Jenis Keterampilan

Menurut Robbins, (2015) mengemukakan pemikirannya bahwa keterampilan secara mendasar dapat dibedakan menjadi 4 macam yaitu;

- a. Keterampilan Keaksaraan ialah suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada diri masing-masing individu, Keterampilan jenis ini meliputi berbagai kemampuan dalam aspek hitung menghitung.
- b. Keterampilan Teknis adalah salah satu jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang teknik. Keterampilan teknik memiliki contoh antara lain keterampilan mengoperasikan perangkat komputer, memperbaiki beragam perangkat elektronik seperti handphone, televisi dan lain sebagainya.
- c. Kemampuan Interpersonal adalah salah satu jenis kemampuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan yang lainnya, maupun antar kelompok Interpersonal memiliki contoh antara lain keterampilan mengemukakan sejumlah ide-ide maupun pendapat.
- d. Penyelesaian Masalah ialah suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimplementasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berfikir.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Notoatmodjo (2014) mengatakan keterampilan adalah aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

a. Tingkat Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah menerima hal-hal yang baru.

b. Umur.

Semakin cukup umur seseorang, akan semakin dewasa dalam berpikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Menurut (Hidayatun, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung, yaitu:

a) Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan.

b) Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan suatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

4. Indikator Keterampilan

Menurut (Mulyadi, 2014) keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- a. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan.
- b. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
- c. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.
- d. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.

Berkaitan dengan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Yukl (2015:214) menyatakan bahwa keterampilan teknis adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, serta kemampuan menggunakan alat yang relevan dengan kegiatan tersebut. Keterampilan Teknis adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan di bidang tertentu. Pemimpin atau manajer yang mengawasi pekerjaan orang lain memerlukan pengetahuan yang luas tentang teknik dan alat yang digunakan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Keahlian teknis juga diperlukan untuk menangani gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kekurangan kualitas, kecelakaan, bahan yang tidak mencukupi dan kekurangan kualitas, kecelakaan, bahan yang tidak mencukupi, dan masalah koordinasi. Pemimpin atau manajer yang memiliki kemampuan teknis yang memadai tentunya dapat menjalankan pekerjaan manajerialnya dengan baik.

Keterampilan sosial yang dimiliki seseorang dapat diamati melalui perilaku sosialnya. Menurut Hoffman (2012: 100), orang yang memiliki keterampilan sosial dapat memberikan kesan yang lebih baik, dan meningkatkan keterampilan pribadinya, dapat menciptakan perasaan yang positif dalam dirinya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki kemampuan tersebut. Keterampilan sosial adalah kemampuan

interpersonal yang erat kaitannya dengan fungsi komunikasi, Luthan dan Davis (2014:231) mengemukakan bahwa keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang, kemampuan untuk memberikan dukungan individu di semua tingkatan organisasi.

Sementara itu, Cooper (2017:70-71) menyatakan bahwa kesalahan komunikasi tidak hanya menimbulkan stres tetapi juga dapat menurunkan produktivitas, melemahkan kualitas pengawasan, dan menimbulkan kemarahan. Sebaliknya komunikasi yang baik akan memberikan dorongan kepada individu dan akan tercapainya kepuasan kerja secara umum. Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud dengan keterampilan sosial adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain, dengan indikator melayani orang lain, memberi dorongan kepada orang lain, berkomunikasi secara lisan, dan tertulis, dan bekerja sama dalam tim kerja.

Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan menganalisis suatu permasalahan. Keterampilan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada dua komponen dalam keterampilan konseptual, yaitu: penilaian (judgement) dan kreativitas (creativity). Dessler (2014: 10) menyatakan bahwa keterampilan konseptual tidak hanya kapasitas mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks tetapi juga keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan induktif. Berdasarkan uraian di atas, keterampilan konseptual adalah kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan kegiatan sesuai kebutuhan

organisasi, dengan indikator: tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan, dan memberikan pertimbangan untuk pemecahan masalah.

Menurut Stewart (2016: 74), sampai saat ini, para ahli teori manajemen telah berusaha mendaftar keterampilan-keterampilan manajerial, meliputi: merencanakan, mengkomunikasikan, mengkoordinasi, memotivasi, mengendalikan, mengarahkan, dan memimpin. Dengan demikian manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik, yaitu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya untuk mencapai tujuan.

Secara lebih ringkas Hunsaker (2016: 5) membagi menjadi lima keterampilan yang diperlukan untuk mendukung kompetensi manajerial, yaitu keterampilan kesadaran diri, keterampilan umum/integratif, keterampilan merencanakan dan mengendalikan, keterampilan mengorganisasi, dan keterampilan mengarahkan. Setiap manajer dituntut memiliki keterampilan manajerial. Keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang spesifik yang berkaitan dengan keterampilan yang lain.

Keterampilan manajerial erat kaitannya dengan keterampilan konseptual, keterampilan sosial, dan keterampilan teknis, seperti yang dijelaskan di bawah ini. Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan keterampilan manajerial adalah tindakan individu dalam mengelola organisasi, dengan indikator: memberikan dukungan untuk meningkatkan potensi staf, merumuskan perencanaan program, mengendalikan staf, mengarahkan staf, dan menyelesaikan konflik.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang harus diperhitungkan dan diberikan kepada seseorang yang pada umumnya merupakan objek yang dibebaskan dari pajak penghasilan. Kompensasi juga diberikan dengan tujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu jika kompensasi diberikan dengan baik maka karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi jika karyawan memandang kompensasi yang diberikan tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka dapat turun drastis karena kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besar kecilnya nilai kerja mereka di antara para karyawan itu sendiri.

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi karyawan manapun. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang karyawan. Apabila pegawai memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan

menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan karyawan pun akan meningkat. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Hasibun, (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produk yang dihasilkan. Di Jawa barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Wilson Bangun, (2012:13) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang angkut barang merasa dihargai atas pekerjaanya. Untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaanya.

Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi

kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak

pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara belah pihak terdapat hubungan kerja didalam sebuah organisasi. Dari sisi lain terlihat juga pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan diluar upaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada para pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pembayaran kompensasi tersebut ada dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan

kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Dalam hal ini dengan adanya sistem kompensasi

yang baik dapat memacu setiap karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja dan memotivasi untuk selalu berkembang.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah (2011-23) bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) *Financial compensation* (Kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
- 2) *Non Financial Compensation* (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

- 1) Pendidikan. Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir.
- 2) Pengalaman. Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan

memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara karyawan yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

3) Tanggungan. Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh karyawan. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu perusahaan tersebut.

4) Keadaan Ekonomi. Berhubungan dengan biaya hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu:

Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:

a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi

target, bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.

6. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian loyalitas

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan (2011:58), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang dikutip dari Hamzah, Al Musadieq dan Hakim (2013) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

e. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan

loyalitas kerja pada perusahaan.

f. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

g. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman, dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada juga yang merespon.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi ; karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas,

umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh perusahaan dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

c. Indikator Loyalitas

Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 46 tahun 2011, tentang penilaian kinerja karyawan, loyalitas memiliki beberapa unsur menurut

Sayidan (2011:485), unsur-unsur loyalitas tersebut adalah:

Ketaatan/ Kepatuhan Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Muhammad Hafiz (2019)	Pengaruh Kemampuan Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Di Toko New Bakery	Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana t hitung $3,02 > t$ tabel $1,998$ dan signifikan $0,012 < 0,05$ Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana t hitung $9,021 > t$ tabel $1,998$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana t hitung $3,681 > t$ tabel $1,998$ dan signifikan $0,008 < 0,05$ Kemampuan, tanggung jawab, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di Toko New Deli Bakery, dimana F hitung $61,135 > F$ tabel $2,75$ dan signifikan $0,003 < 0,05$
2.	Eni (2019)	Pengaruh Tekanan Kerja Manajemen Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Kopi Toast Cafe Medan	Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopi Toast Cafe Medan, dimana F hitung $39,310 > F$ tabel dan signifikan $0,000 < 0,05$ Tekanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopi Toast Cafe Medan, dimana t hitung $= 2,450 > t$ tabel $2,024$ dan signifikan $0,019 < 0,05$ Manajemen karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopi Toast Cafe Medan, dimana t hitung $4,420 > t$ tabel $2,024$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopi Toast Cafe Medan, dimana t hitung $3,254 > t$ tabel $2,024$ dan signifikan $0,002 < 0,05$

3.	Asrul Sani (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar Kompensasi Karyawan, semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya jika Kompensasi Karyawan menurun, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja pada Perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika Motivasi Kerja karyawan tidak baik, maka semakin rendah pula Kinerja karyawan.
4	Naufal Hana Mustafani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus	Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, apabila perusahaan ingin loyalitas karyawan di perusahaan tersebut tinggi, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan, apabila perusahaan ingin meningkatkan loyalitas karyawan, maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.
5.	Susi Cahaya (2020)	Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Agus Furniture Tahunan Jepara	Hal ini berdasarkan atas nilai koefisien regresi sebesar 0,435 dengan tingkat signifikan 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung (4,238) yang lebih besar dari t tabel (2,042), hal ini menunjukkan semakin tinggi gaji karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara. Beban kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

C. Kerangka Pikir

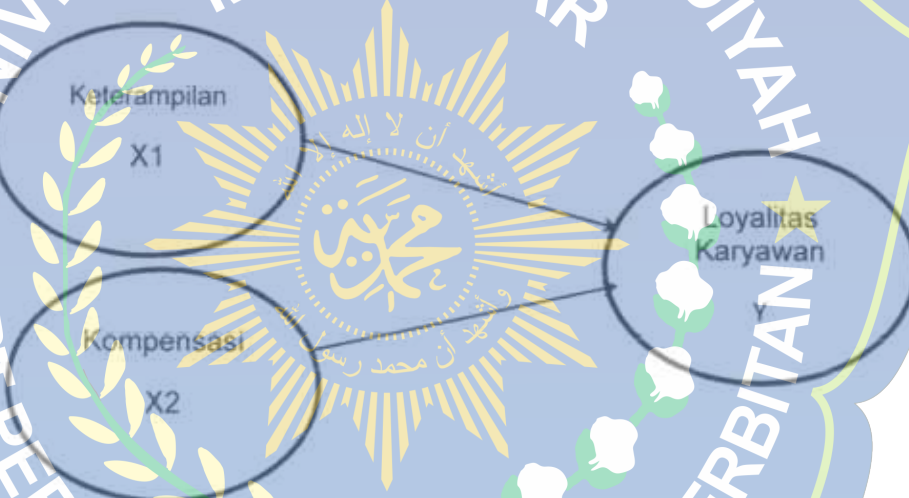
Uma sekarang dalam bukunya *Business research*, 2019 dalam Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian, pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk Paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka.

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, variabel yang diteliti (Sapto Haryoko, 2019 dalam Sugiyono, 2017:60).

Penelitian yang berkaitan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk kompromi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berpikir.

Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran

bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. dan kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono 2017:60-61).



Gambar 2.1

KERANGKA PIKIR

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Diduga keterampilan berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka dan secara langsung dapat diukur, pengaruh keterampilan dan kompetensi terhadap loyalitas karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Penelitian kuantitatif dibuat untuk meneliti sampel atau populasi, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, menggabungkan data dengan memakai instrumen penelitian, dan analisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Pabrik Gula Camming Wanuwawu, Libureng Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan 92766

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan minimal 2 bulan, dimulai dari bulan Oktober sampai November tahun 2021

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel. Definisi dari masing-masing variabel

dapat dijelaskan di tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Keterampilan (X1)	kemampuan dasar yang melekat dari diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional dibidang tertentu	a. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan. b. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. c. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan. d. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan
Kompensasi (X2)	segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.	a. Kompensasi finansial langsung b. Kompensasi tidak langsung
Loyalitas Karyawan (Y)	loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaanya, jabatan dan organisasi	a. Ketaatan/kepatuhan b. Tanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran

2. Skala Pengukuran Data

Menurut (Sugiyono, 2017) pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran dan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dalam memberikan tanggapan terhadap pernyataan atau masalah yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam suatu riset tertentu. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat diradikan sebagai tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, skor tersebut seperti dibawah ini.

Tabel 3.2

Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) dalam bukunya yang berjudul Metode penelitian mengatakan bahwa populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas; objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada jumlah karyawan. Karena populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh konsumen yang melakukan pembelian di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone yang jumlahnya 80 karyawan pada bulan Oktober sampai November 2021, maka dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

2. Sampel

Menurut sugiyono dalam bukunya (2017:224) dalam bukunya yang berjudul Metode penelitian mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:82) calon responden harus memiliki kriteria tertentu, yaitu responden yang dipilih merupakan karyawan pada PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone dengan menggunakan rumus slovin.

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

Di mana :

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

E = Derajat kebebasan (tingkat kesalahan) 10%

80

$$n = \frac{80}{1 + 80 (10\%)^2}$$

80

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2}$$

80

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,01)}$$

80

$$n = \frac{80}{1 + 0,8}$$

80

$$n = \frac{80}{1,8}$$

$$n = 44,45 \text{ orang}$$

$$= 45 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin karyawan di dapatkan sejumlah sampel 45 karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone dengan penarikan sampel menggunakan *accidental sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Kuesioner tersebut menyediakan alternatif jawaban-jawaban yang dapat mewakili keadaan yang sebenarnya. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang lebih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan melihat file-file yang terdapat di perusahaan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Metode analisis data yang digunakan dalam analisis ini yaitu *analisis regresi linier berganda*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase.

2. Uji Keabsahan Data

Uji data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami. Untuk menguji data dalam penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut:

a. Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir dengan mengkorelasikan skor tiap butir. Untuk menguji tingkat validitas data menggunakan program dengan menggunakan korelasi *Bivariate pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian *reliabilitas instrumen* dilakukan dengan program SPSS dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validasi, *reliabilitas*, uji *t* korelasi, regresi dapat dilaksanakan. Pengujian *normalitas* dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-Smirnov test*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya regresi dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), yaitu: Jika nilai *tolerance* $< 0,05$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Menurut (Sujianto, 2014) VIF adalah salah satu estimasi berapa besar multikolonieritas meningkat varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinieritas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi, akibatnya.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Pengujian ini bertujuan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen dengan residualnya. Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur (menyebar) maka diidentifikasi tidak terdapat *heteroskedistisitas*.

d. Uji *Autokorelasi*

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara anggota observasi yang terletak berdekatan, biasanya terjadi pada data *time series*. Untuk mengetahui *autokorelasi* dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut: $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada *autokorelasi* $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka dapat disimpulkan $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi *autokorelasi*.

4. Analisis *Regresi Linier Berganda*

Analisis linier berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terdapat variabel independen digunakan model *regresi linier berganda* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y =$$

Keterangan:

Y: Loyalitas Karyawan

a : konstanta persamaan regresi

β_1 - β_2 : koefisien regresi variabel independen

X1 : Pengaruh Keterampilan

X_2 : Kompensasi

e : (kesalahan residu)

5. Pengujian hipotesis

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis 1 dan 2 dengan cara: Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F/Uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel tergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Profil Dan Sejarah Singkat Pt Perkebunan Nusantara XIV (Persero)

Pabrik Gula Camming



GAMBAR 4.1

GAMBARAN UMUM

PTP XX (Persero) bekerja sama dengan PT Tanindo Jakarta dan Victorias Milling Company, Inc, Philippines, melakukan studi kelayakan Proyek Gula Camming Sulawesi Selatan. Penguasaan lahan bukan merupakan problem setelah Bupati KDH Tk.II Bone mengeluarkan SK No 84/DnY/Kpts/V/1981 tertanggal 18 Mei 1981 yang memutuskan alokasi untuk perkebunan tebu seluas 9.000 Hektar. Setelah disurvei hanya 7.200 Hektar yang layak ditanami tebu sisanya dapat digunakan sebagai pemukiman penduduk, infrastruktur, kompleks pabrik dan lain sebagainya.

Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No. 668/Kpts/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula dalam negeri. Untuk mencapainya maka PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming. Pada awal tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3000 TCD dan pada tanggal 2 Agustus 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 thn 1991 dan SK Menteri Keuangan RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero) yang berkedudukan di Ujung Pandang untuk mengelola Pabrik-Pabrik Gula di Sulawesi Selatan, yang terdiri *, Pabrik Gula Takalar dan Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan SK Menteri Pertanian RI No. 361/KPTS/07/210/5/1994 tanggal 9 Mei 1994 dilakukan Restrukturisasi BUMN sektor Pertanian. Kemudian PTP XXXII (Persero) merupakan Badan Usaha Group Sulawesi-Maluku-NTT-Irian yang terdiri dari 3 kelompok usaha di Kawasan Timur Indonesia yaitu PTP XXXII (Persero), PTP XXVII (Persero) & Bina Mulya Ternak. Pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan Akta Notaris Harun Kamil SH No. 47 tanggal 11 maret 1996 yang didasari Surat Keputusan:

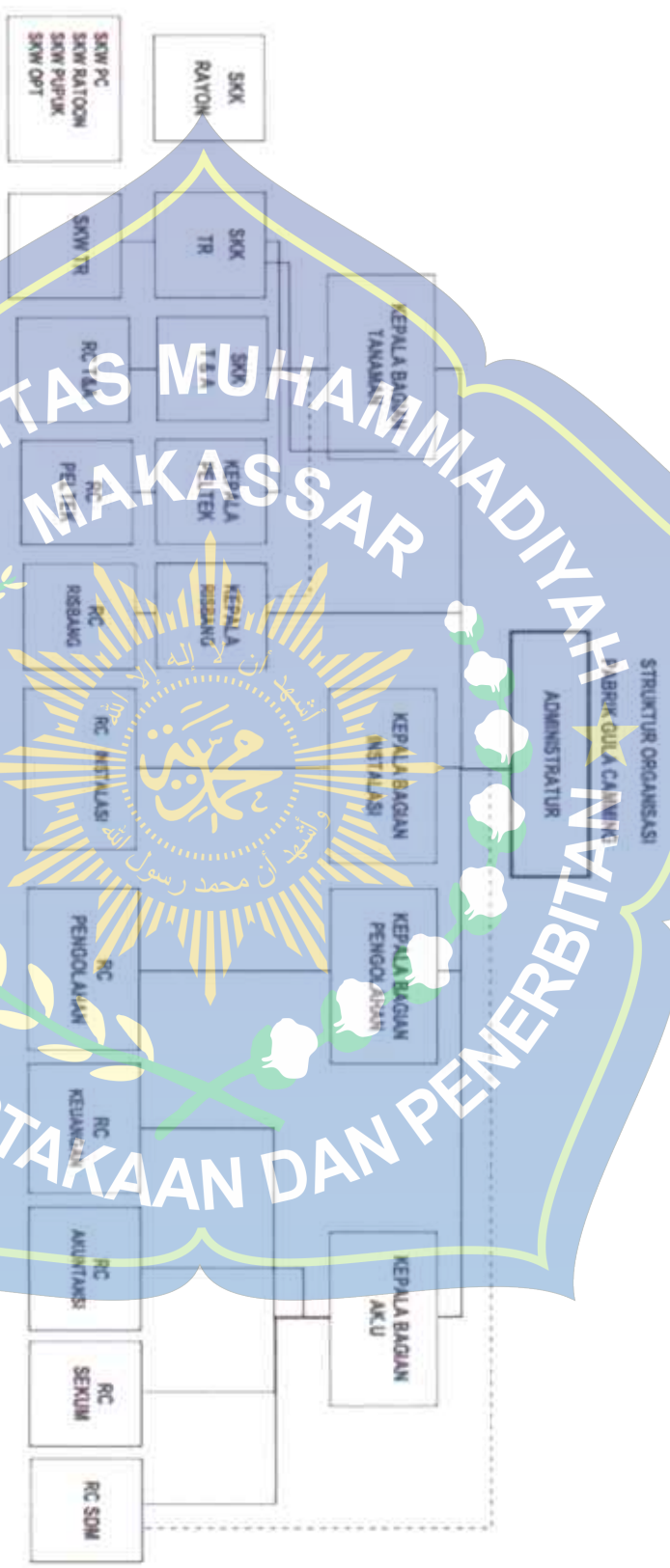
- 1) Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 1996 tanggal 4 Februari 1996.
- 2) Menteri Keuangan RI No. 173/KMK.016/1996 tanggal 11 Maret 1996.
- 3) Menteri Pertanian RI No. 334/Kpts/KP.510/94 tanggal 3 Mei 1994

Pabrik Gula Camming merupakan salah satu unit produksi PTP Nusantara XIV (Persero). PTP Nusantara XIV (persero) ini merupakan penggabungan kebun-kebun yang merupakan proyek pengembangan PTP-PTP di Sulawesi, Maluku, dan NTT yaitu eks PTP VII, PTP XXVIII, PTP XXXII dan PT. Bina Mulia Ternak (BMT), yang mengusahakan komoditi kelapa sawit, karet, kakao, kelapa hibrida, kelapa nias/tall, pala, kopi, dan budidaya semusim tebu yang ditanam pada areal konsesi seluas 55.425,25 ha. Areal tanaman kelapa sawit seluas 16.228 ha, karet 2.513,5 ha, kakao seluas 995 ha, kelapa hibrida 3.600 ha, kelapa nias/tall 275 ha dan kopi 23 ha serta tanaman tebu pada areal seluas 14.312 ha.

b. Visi dan Misi PT Perkebunan Pabrik Gula Camming

Adapun visi dari PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming yaitu "Mewujudkan agribisnis/agroindustri di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif mandiri dan berkelanjutan yang sekaligus mampu memberdayakan ekonomi rakyat sesuai dengan era ekonomi terbuka serta tujuan Pembangunan Nasional". Sedangkan misinya yaitu:

- 1) Motor penggerak pengembangan Agribisnis/ Agroindustri di Kawasan Timur Indonesia.
- 2) Meningkatkan laba, menghimpun dana untuk mengembangkan perusahaan dan memberikan deviden bagi pemegang saham/pemerintah.
- 3) Mengembangkan kualitas SDM, membuka kesempatan kerja dan kesempatan berusah



GAMBAR 4.2
STRUKTUR ORGANISASI

Sumber: 17 April 2012
PT PERKEBUNAN PUSANTARA 1 (PERSERO)
DIREKSI

Y. ALIYUNO, BMA
Direktur Utama

- 4) Menyelenggarakan urusan kepegawaian meliputi urusan pendidikan, urusan Asuransi serta urusan dengan instansi yang terkait dalam hal ketenagakerjaan.

f. Staf Keuangan

- 1) Melaksanakan dan mengkoordinasi kegiatan operasional Bidang Keuangan menurut kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Administratur Cq. Kabag. TUK/Umum.
- 2) Mengawasi/memonitor/mengamankan setiap penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran uang dan kertas berharga sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
- 3) Mengawasi tugas-tugas bawahan dan monitor bidang keuangan atas pelayanan untuk masing-masing pihak dan dijamin kebenarannya.
- 4) Pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai pembantu Kepala Bagian TUK.

g. Staf Gudang Material

- 1) Menjalankan kebijakan dan rencana kerja bidang pergudangan sesuai ketetapan Kepala TUK/Umum berdasarkan penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Membantu Kepala TUK/Umum dalam hal perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan karyawan Bagian Gudang Material.
- 3) Menyelenggarakan Administrasi Gudang Material (MVA) sesuai ketentuan yang berlaku.

- 4) Mengatur menjaga keselamatan dan keamanan barang yang disimpan di Gudang dengan resiko yang seminimal mungkin, antara lain penyusutan.

h. Staf Gudang Gula

- 1) Menjalankan kebijakan dan rencana kerja bidang pergudangan sesuai ketetapan Kepala TUK/Umum berdasarkan penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Membantu Kepala TUK/Umum dalam hal perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan karyawan Bagian Gudang Gula.
- 3) Menyelenggarakan Administrasi Gudang Gula sesuai ketentuan yang berlaku.
- 4) Mengatur menjaga keselamatan dan keamanan gula yang disimpan di gudang dengan resiko yang seminimal mungkin, antara lain penyusutan jumlah (fisik), kemerosotan kualitas dan kemungkinan kehilangan.
- 5) Membuat Laporan Mutasi penerimaan dan pengeluaran gula.

i. Staf Pengadaan

- 1) Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala TUK untuk mengadakan/menyiapkan bahan barang yang dibutuhkan tiap bagian dengan pedoman RKAP, Persediaan Gudang dan prinsip-prinsip Pengadaan (5 Tepat : Tepat Waktu, Kualitas, Harga dan Tempat).
- 2) Mengkoordinir seksi pengadaan bahan/barang.

- 3) Merencanakan pengadaan bahan/barang sesuai keputusan tiap bagian dengan memperhatikan persediaan Gudang dan dana yang tersedia.
- 4) Menyiapkan baha/barang yang diminta tiap bagian sesuai tepat waktu.

2. Deskripsi Data dan Responden

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka dan secara langsung dapat diukur, pengaruh keterampilan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Penelitian ini dilaksanakan minimal 2 bulan, dimulai dari bulan Oktober sampai November tahun 2021. Berdasarkan perhitungan rumus slovin karyawan di dapatkan sejumlah sampel 45 karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone dengan penarikan sampel menggunakan accidental sampling, yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Persentase Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang Dikirim	45	100%
Kuesioner yang Tidak Kembali	0	0%
Kuesioner yang Dapat Diolah	45	100%

Sumber Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel diatas, jumlah kuesioner keseluruhan sebanyak 62 kuesioner di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone Kuesioner yang tidak kembali adalah sebanyak 0 kuesioner sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 45 kuesioner atau sebesar 100%

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responde	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	30	67%
Perempuan	15	33%
Total	45	100%

Sumber Data : Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau 67%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 15 orang atau 33%.

b. Responden berdasarkan masa kerja

Untuk mengetahui responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
5 – 10 Tahun	28	62%
11 – 15 Tahun	10	22%
16 – 20 Tahun	4	9%
21 – 25 Tahun	3	7%
Diatas 25 Tahun	0	0%
Total	45	100%

Sumber Data : Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan masa kerja diatas dapat diketahui bahwa masa kerja 5-10 tahun berjumlah 28 orang atau sebanyak 62%, masa kerja

11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 22%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang atau 9%, masa kerja 21-25 tahun sebanyak 3 orang atau 7% dan masa kerja diatas 25 tahun sebanyak 0 orang atau 0%.

c. Responden berdasarkan umur

Untuk mengetahui responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
25 – 35 Tahun	22	49%
36 – 40 Tahun	15	33%
41- 49	5	11%
Diatas 49 Tahun	3	7%
Total	45	100%

Sumber Data : Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan umur 25-35 tahun sebanyak 22 orang atau 49%, 36-40 tahun sebanyak 15 orang atau 33%, 41-49 tahun sebanyak 5 orang atau 11%, diatas 49 tahun sebanyak 3 orang atau 7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas umur responden berdasarkan umur 25-35 tahun sebanyak 22 orang atau 39%.

d. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	10	22%
Diplomat	5	11%
S1	25	56%
S2	5	11%
Total	45	100%

Sumber Data : Data Olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA, 10 atau 22%, Diplomat sebanyak 5 orang atau 11%, S1 sebanyak 25 orang atau 56%, S2 sebanyak 5 orang atau 11%.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji *validitas* dan *reliabilitas*. Pengujian ini akan menentukan layak data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji *validitas* dan *reliabilitas* instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah *valid* dan *reliabel*. Berdasarkan hasil data olahan di lampiran berikut ini adalah hasil uji *validitas* dan *reliabilitas* yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Table 4.6

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Validitas			Reliabilitas	
	Pearson correlation	r Tabel	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
X1	0,847	0,218	Valid	0,813	Reliable
	0,478				
	0,841				
	0,862				

	0,825				
	0,414				
	0,804				
X2	0,755	0,218	Valid	0,684	Reliable
	0,646				
	0,68				
	0,619				
	0,600				
Y	0,834	0,218	Valid	0,701	Reliable
	0,630				
	0,794				

Sumber Data Olahan (2021)

Berdasarkan data diatas dapat dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

- 1) Berdasarkan tabel 4.6 diketahui pertanyaan Keterampilan 5 buah pertanyaan. Dapat dilihat bahwa setiap variabel (Keterampilan) tersebut memiliki nilai *Pearson correlation* di atas 0,278 dengan signifikan table 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai *validitas* yang baik dari setiap indikatornya.
- 2) Berdasarkan tabel 4.6 diketahui pertanyaan Kompensasi 5 buah pertanyaan. Dapat dilihat bahwa setiap variabel (Kompensasi) tersebut memiliki nilai *Pearson correlation* di atas 0,278 dengan signifikan table 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai *validitas* yang baik dari setiap indikatornya.
- 3) Berdasarkan tabel 4.6 diketahui pertanyaan Loyalitas Karyawan 5 buah pertanyaan. Dapat dilihat bahwa setiap variabel (Loyalitas Karyawan tersebut memiliki nilai *Pearson correlation* di atas 0,278 dengan signifikan table 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikatornya.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) diatas 0,6 diantaranya Nilai variabel Kompensasi, (X_1) sebesar 0,813, variabel Keterampilan (X_2) sebesar 0,684 dan variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,701 masing-masing diatas 0,60 dengan signifikan table 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut dapat dijadikan bahan penelitian.

4. Analisis Data Deskriptif

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka dan secara langsung dapat diukur, pengaruh keterampilan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada jumlah karyawan. Karena populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh konsumen yang melakukan pembelian di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone Karyawan di PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone yang jumlahnya 80 karyawan pada bulan Oktober sampai November 2021 Berdasarkan perhitungan rumus slovin karyawan di dapatkan sejumlah sampel 45 karyawan PT Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone dengan penarikan sampel menggunakan accidental sampling yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.17

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Statistics

		Keterampilan	Kompensasi	Loyalitas Karyawan
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		19.0444	20.4000	21.4667
Median		20.0000	20.0000	21.0000
Mode		24.00	19.00	19.00 ^a
Std. Deviation		3.91359	2.63197	2.37027
Variance		15.316	6.927	5.618
Minimum		12.00	16.00	16.00
Maximum		25.00	25.00	25.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber data: Hasil Data Olahan (2021)

Berdasarkan data diatas dapat dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Keterampilan (X1)

Sesuai tabel 4.7 hasil uji data diketahui bahwa data Keterampilan (X₁) diperoleh nilai tertinggi sebanyak 25.00, nilai terendah sebanyak 12.00, rata-rata sebesar 19.0444, median sebanyak 20.0000, modus sebesar 24.00, Std. deviasi sebanyak 3.91359 serta varian sebesar 15.316.

b. Deskripsi Data Kompensasi (X2)

Sesuai tabel 4.7 hasil uji data diketahui bahwa data Kompensasi (X₂) diperoleh nilai tertinggi sebanyak 25.00, nilai terendah sebanyak 16.00, rata-rata sebesar 20.4000, median sebanyak 20.0000, modus sebesar 19.00, Std. deviasi sebanyak 2.63197 serta varian sebesar 6.927.

c. Deskripsi Data Loyalitas Karyawan (Y)

Sesuai tabel 4.7 hasil uji data diketahui bahwa data Loyalitas Karyawan (Y) diperoleh nilai tertinggi sebanyak 25.00, nilai terendah sebanyak 16.00, rata-rata sebesar 21.4667, median sebanyak 21.0000, modus

sebesar 19.00, Std. deviasi sebanyak 2.37027 serta varian sebesar 5.618.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji *asumsi klasik* dibutuhkan buat mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan *asumsi klasik* atas persamaan *regresi* berganda yang digunakan. Tujuan analisis perkiraan klasik adalah buat memastikan bahwa hasil penelitian merupakan *valid*. Uji *asumsi klasik* dalam penelitian terdiri dari *uji normalitas*, *uji heteroskedastisitas*, *uji multikolinearitas*

a. Hasil Uji *Normalitas*

Uji *Normalitas* adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Pada penelitian ini yang digunakan adalah Uji *Kolmogorov Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Adapun uji *Kolmogorov smirnov* disajikan sebagai berikut:

Table 4.8
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	1.37515756
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

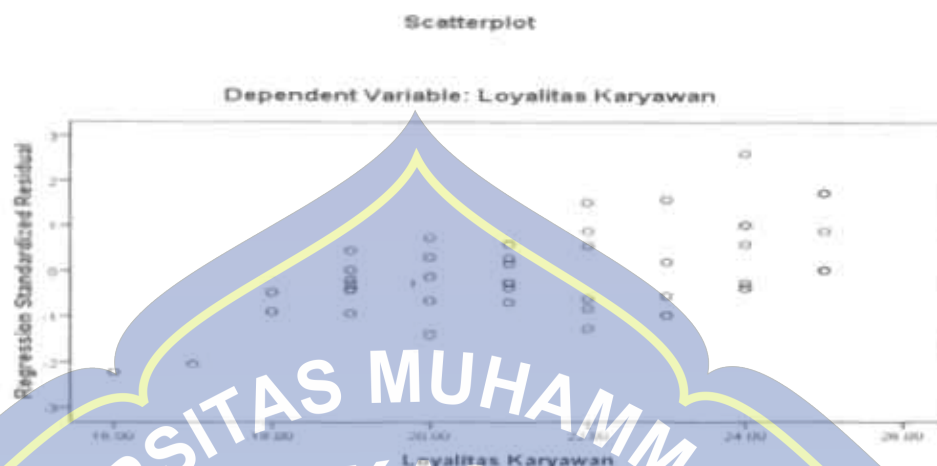
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37515756
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824
a. Test distribution is Normal.		

Sumber data: Hasil Data Olahan (2021)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar 0.629 (sig 0.824) untuk semua variabel tersebut diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan bahwa data dari masing-masing dapat dijadikan bahan penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan di contoh regresi buat menguji apakah ada ketidaksamaan varians asal residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu contoh regresi terjadi ketidaknyamanan varian asal residual di satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Umumnya data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas sebab data ini menghimpun data yang mewakili aneka macam berukuran kecil, sedang serta besar.



Sumber data: Hasil Data Olahan (2021)

GAMBAR 4.3

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Berdasarkan pada gambar 4.1 jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* yang berarti model regresi ini layak untuk memprediksikan variabel dependen berdasarkan memasukkan variabel *independen*.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* merupakan uji yang dilakukan buat memastikan apakah pada dalam sebuah contoh *regresi* ada *interkorelasi* atau *kolinearitas* antar variabel bebas. *Interkorelasi* artinya hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel *predictor* menggunakan variabel prediktor lainnya didalam sebuah contoh regresi. *Interkorelasi* itu dapat dicermati menggunakan nilai koefisien hubungan antara variabel bebas, nilai VIF dan *Tolerance*, nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*, serta nilai standar

error.

Table 4.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.384	1.680		
Keterampilan	.149	.062	.766	1.305
Kompensasi	.600	.092	.766	1.305

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber data: Hasil Data Olahan (2021)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.9 dapat menunjukkan nilai VIF dan *Tolerance*. Kedua ini adalah indikasi kuat yang sering dipakai oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya *interkorelasi* variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas*.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk mengetahui dimana variabel tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Pengujian *autokorelasi* ini dilakukan dengan menggunakan korelasi di antara masing-masing data dalam satu variabel independen dengan menggunakan *durbin Watson*. Suatu model regresi linear yang terdapat pengaruh oleh kondisi sebelumnya dengan kata lain *autokorelasi* sering terjadi pada data *time series*. Model regresi yang baik merupakan

regresi yang bebas dari *autokorelasi*. Untuk mendeteksi *autokorelasi* dapat dilakukan dengan melihat angka *Durbin-Watson*, terlihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Table 4.10
HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.647	1.40752	2.018

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterampilan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa angka *durbin watson* sebesar 2.018 Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *durbin watson* sebesar 2.018 berada di $1 < DW < 3$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat *autokorelasi* atau tidak terjadi korelasi diantara kesalahan pengganggu.

e. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hipotesis statistik adalah sebuah hipotesis mengenai dugaan terhadap keadaan suatu populasi. Hipotesis ini harus diuji secara statistik, sehingga kita dapat menerima atau menolaknya. Penelitian menguji apakah adanya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi sederhana ini menggunakan program SPSS yang dicantumkan pada tabel 4.11 dibawah ini:

Table 4.11
Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	KET	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	6.384	1.680	3.800	.000		
Keterampilan	.149	.062	2.408	.021	Signifikan	Terbukti
Kompensasi	.600	.092	6.515	.000	Signifikan	Terbukti
R	0,814					
T tabel	1,934					

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber data: Hasil Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka hasil uji regresi sederhana sebagai berikut:

1. Analisis data inferensial

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linear berganda. Sesuai yang akan terjadi analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda menjadi berikut

$$Y = 6.384 + 0.149X_1 + 0.600X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

a. Constant

Ini berarti bahwa jika variabel Keterampilan (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 6.384

b. Keterampilan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Nilai koefisien leverage buat variabel Keterampilan (X_1) bertanda positif sebanyak 0,149. Hal ini mengandung arti bahwa

setiap kenaikan sebanyak 1, maka variabel dependen juga mengalami peningkatan sebesar 0,149. dengan asumsi tidak terdapat penambahan (*constant*) nilai Kompensasi (X_2).

c. Kompensasi (X_2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Nilai koefisien leverage buat variabel Kompensasi (X_2) bertanda positif sebanyak 0.600. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan sebanyak 1, maka variabel dependen juga mengalami peningkatan sebesar 0.600. dengan asumsi tidak terdapat penambahan (*constant*) nilai Keterampilan (X_1).

2. Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji t dicantumkan pada tabel 4.6 yang telah dibahas pada uji sebelumnya dapat dilihat berikut:

a. Keterampilan (X_1), membuktikan taraf signifikansi 0,021, karena tingkat signifikansi $0,021 > 0,050$ dan diketahui t hitung sebesar $2,408 > t$ tabel 1,943 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 terima.

b. Kompensasi (X_2) membuktikan taraf signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi $0,000 > 0,050$ dan diketahui t hitung sebesar $6,515 > t$ tabel 1,943 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_2 terima.

3. Koefisien Determinasi

Model Linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi buat variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya menggunakan meLihat besarnya koefisien *determinasi* totaLnya (R2). Bila (R2) yang diperoLeh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin bertenaga model tersebut membuktikan *korelasi* antar variabel bebas menggunakan variabel terikat. Sebalknya Bila (R2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin Lemah.

Tabel 4.12
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.647	1.40752	2.018

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterampilan
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber olahan data tahun 2021

Sesuai tabel 4.12 pada atas terlihat bahwa nilai koefisien *determinasi* (R2) sebesar 0,647. Arti asal koefisien ini merupakan bahwa imbas yang diberikan variabel Keterampilan (X₁), Kompensasi (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) artinya sebanyak 64,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebanyak 35,3%

B. Pembahasan

a. Hasil Temuan Hipotesis H₁ Keterampilan (X₁)

Hasil temuan pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Artinya semakin banyak Keterampilan pasti dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan. Sebaliknya semakin kurang Keterampilan juga tidak

memungkinkan Loyalitas Karyawan mengalami peningkatan. Oleh sebab itu hasil hipotesis H1 ini diterima.

Hasil tersebut senada dengan hasil penelitian sejenis terdahulu oleh Erni (2019) dengan judul "Pengaruh Tekanan Kerja Manajemen Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Kopi Toast Café Medan" dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Tekanan kerja, manajemen karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Kopi Toast Café Medan

b. Hasil Temuan Hipotesis H₂ Kompensasi (X₂)

Hasil temuan pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Artinya semakin banyak Kompensasi pasti dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan. Sebaliknya semakin kurang Kompensasi Juga tidak memungkinkan Loyalitas Karyawan peningkatan. Oleh sebab itu hasil hipotesis H₂ ini terima.

Hasil tersebut senada dengan hasil penelitian sejenis terdahulu oleh Asrul Sari (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone" dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar Kompensasi Karyawan, semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya jika Kompensasi Karyawan menurun, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.



2. Diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variabel yang lebih rinci dan inovatif.
3. Periode penelitian selanjutnya sebaiknya lebih menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja diharapkan dapat memungkinkan tingkat kebenaran yang mendekati 100%.



DAFTAR PUSTAKA

- Budi W. dkk. 2015. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Amara Books.
- Cahaya, Susi. 2020. *Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Agus Furniture Tahunan Jepara*. (<http://repository.iainkudus.ac.id/3986/5/5.%20BAB%20II.pdf>). Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Cooper. 2017. *Teknik Belajar Membaca Tanpa Mengeja Untuk Meningkatkan Keterampilan Membaca Pada Siswa Kelas I SDN 03 Jatiwarno*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler, Suwono Budi. 2014. KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN TUBAN: ADITINJAU DARI KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN KEPEMIMPINAN. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3,5: 536-547.
- Emi. 2019. *Pengaruh Tekanan Kerja Manajemen Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. Kopi Toast Cafe Medan*. (<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jumalfasosa/article/view/1366/1232>). Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Hafiz, Muhammad. 2019. *Pengaruh Kemampuan Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Di Toko New Bakery*. (<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jumalfasosa/article/view/2907/2668>). Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Hana, N., mustafa ani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus*. (<http://repository.iainkudus.ac.id/382/1/1.fulltext.pdf>). Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Haryoko, Spto. 2017. *Penelitian Kualitatif Proses & Aplikasi*. Jakarta: PT Indeks.
- _____. 2019. *Penelitian Kualitatif Proses & Aplikasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoffman. 2012. *Manajemen Personaliala Jllid I*. PT. gelora Aksara Pratama. Jakarta.

- Hunsaker, Max. 2016. Hunsaker: *The theory of social and economic organization*, translated by A.M. Henderson & Talcott parsons, New York : *The free press*.
- Luthan and Davis . 2014. *Principles of management*. New York : John Wiley & son.
- Mangkunegara , A.P 2017. *Mnanajemen sumber daya manusia*, Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, Decky Adare. 2016. "*Pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap kepuasan pelanggan kartu prabayar telkomsel.*" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.3 .
- Mulyadi. 2014. *Manajemen Kinerja Filsafat Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nawawi, S. 2011. *Manajemen Kinerja: Filsafat Teori dan Penerapannya*. (IV). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Notoatmodjo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo Jilid 2. PT. Indeks Kelompok. Gramedia, Jakarta.
- Sani, Asrul. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone*. Diakses pada 11 Oktober 2021
- Saydan. 2011. *Management*, Eleven Edition. America: Pearson Education Limited.
- Siswanto, Hamzah, Al Musadica Hakam. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Stewart . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Steers and Porter., Kusumo. 2016. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Res. Dev. D , 39-41.
- Syafari, Mandataris. 2020. *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka, Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Organization Theory and Design (3rd ed)*. San Francisco: West Publishing Company.

Wibowo, T. 2016. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Hidayatun, M., Safitri, D., N Lestari, R. 2018. *Manajemen pendidikan*, Yogyakarta : Deepublish.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta

Marita, Exsa, Widya (2015), *Pengaruh Struktur Organisasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan Business Entity Concept*, Jurnal Akuntansi.

Yukl. 2015. *Management* (New York: John Wiley, 2015), h. 7





A. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk :

Berikan tanda *checklist* (✓) untuk jawaban yang paling tepat sesuai dengan diri anda.

Nama :

1. Usia ☐ 20-30 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 31-40 Tahun ☐ 51-60 Tahun
2. Jenis kelamin ☐ Pria
☐ Wanita

3. Masa Kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan teliti.
2. Selanjutnya Bapak/Ibu mengisi dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom pilihan yang telah disediakan.
3. Setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan hanya diperbolehkan untuk memilih salah satu alternatif jawaban.
4. Jika terdapat kesalahan memilih jawaban, maka berikan tanda (X) pada kolom yang salah kemudian berikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang benar.
5. Semua pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, mohon dijawab dengan sungguh-sungguh tanpa ada yang terlewat.

C. Keterangan jawaban :

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-Ragu	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

A. Keterampilan (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya					
2.	Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis					
3.	Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan					
4.	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan ini.					
5.	Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya					

B. Kompensasi (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
3.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
4.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					

B. Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan					
2.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya					
3.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati					
4.	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun diluar kantor					
5.	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan Kantor Pertanian Bantul dalam mencapai pelayanan yang maksimal					

NO	KETERAMPILAN						KOMPENSASI						LOYALITAS KARYAWAN					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4.0	2.0	3.0	4.0	4.0	17.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	17.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	16.0



2	40	30	30	40	40	180	40	30	30	40	40	180	40	30	40	20	40	170
3	40	50	40	40	40	210	50	50	50	50	50	250	50	50	50	40	50	240
4	40	20	40	40	20	160	50	40	40	50	50	230	50	40	50	50	50	240
5	50	50	40	50	50	240	30	50	50	50	50	230	30	50	50	40	50	220
6	40	20	40	40	20	160	30	30	30	50	50	190	30	30	50	50	50	210
7	40	40	50	40	30	200	50	40	40	50	50	230	50	40	50	50	50	240
8	40	40	40	40	40	200	40	40	40	40	40	200	40	40	40	50	40	210
9	40	50	40	40	40	210	50	50	50	50	50	250	50	50	50	40	50	240
10	40	30	30	40	40	180	40	30	30	40	30	170	40	30	40	40	30	180
11	40	30	40	40	40	190	50	30	30	50	40	200	50	30	50	50	40	220
12	40	30	40	40	40	190	30	30	30	50	50	190	30	30	50	50	50	210
13	40	20	40	40	20	160	50	30	20	50	50	200	50	20	50	50	50	220
14	40	40	50	40	40	210	40	40	40	40	40	200	40	40	40	50	40	210
15	50	20	50	40	40	200	40	40	40	40	50	210	40	40	40	30	50	200
16	50	50	50	50	50	250	30	50	50	30	50	210	30	50	50	50	50	230
17	40	50	40	40	30	200	40	50	50	50	50	250	40	50	50	40	50	240
18	50	50	40	50	50	240	40	50	50	40	40	220	40	50	40	50	40	220
19	40	50	40	50	40	220	40	50	50	40	40	220	40	50	40	50	40	220
20	50	40	50	50	50	240	30	40	40	30	50	190	30	40	50	40	50	210
21	40	30	50	50	40	210	40	30	30	40	40	180	40	30	40	40	40	190
22	50	20	50	50	40	210	30	30	40	50	30	160	50	40	50	50	50	240
23	40	20	40	40	10	150	40	30	30	40	40	180	40	30	40	40	40	190
24	50	50	50	50	40	240	30	50	50	50	50	230	30	50	50	50	50	230
25	50	50	50	50	40	240	50	50	50	50	50	250	50	50	50	50	50	250
26	50	50	50	50	40	240	30	50	50	50	30	210	50	50	50	50	50	250
27	40	30	30	40	20	160	40	30	30	30	30	160	40	30	40	40	40	190
28	50	40	40	50	30	210	40	30	40	40	40	190	40	40	40	40	40	200
29	50	10	40	50	30	180	50	30	30	30	40	150	50	30	50	50	40	220
30	40	40	40	40	30	180	40	30	30	40	30	170	40	30	40	40	40	190
31	20	40	20	30	20	120	30	40	40	40	40	190	30	40	40	40	40	190
32	20	40	20	30	20	120	40	30	30	40	40	180	40	30	40	40	40	190
33	20	40	20	20	20	120	30	40	40	40	40	160	30	40	40	40	40	190
34	50	50	50	50	40	240	50	50	50	50	50	250	50	50	50	50	50	250
35	40	20	40	40	20	160	50	40	40	50	50	230	50	40	50	50	50	240
36	40	20	40	40	20	160	40	40	40	40	40	200	40	40	40	50	40	210
37	40	30	30	40	40	180	40	30	30	30	30	160	40	30	40	40	30	180
38	20	40	20	20	20	120	40	40	40	30	40	190	40	40	40	40	40	200
39	20	40	20	20	20	120	40	40	40	40	40	200	40	40	40	40	40	200
40	20	40	20	20	20	120	40	40	40	30	30	180	40	40	40	40	40	200
41	50	50	50	50	40	240	30	50	50	50	30	210	50	50	50	50	50	250
42	30	50	40	30	50	200	50	50	50	50	50	250	50	50	50	30	50	230
43	50	30	40	50	30	200	30	30	30	50	50	190	50	30	50	50	50	230
44	40	40	40	40	40	200	40	40	40	40	50	210	40	40	40	40	50	210
45	50	50	50	50	40	240	30	50	50	50	50	230	50	50	50	50	50	250

DATA PENELITIAN
HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Keterampilan
X1.1	Pearson Correlation	1	.013	.831**	.963**	.562**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.930	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.013	1	.123	.060	.458**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.930		.419	.697	.002	.001
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.831**	.123	1	.825**	.537**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.419		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.963**	.060	.825**	1	.569**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.697	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.562**	.458**	.537**	.569**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Keterampilan	Pearson Correlation	.847**	.478**	.841**	.862**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.813	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.033	-.037	.179	.249	.414**
	Sig. (2-tailed)		.831	.810	.240	.100	.005
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.033	1	.951**	.277	.338**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.831		.000	.066	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	-.037	.951**	1	.262	.254	.755**
	Sig. (2-tailed)	.810	.000		.082	.093	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.179	.277	.262	1	.472**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.240	.066	.082		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.249	.338**	.254	.472**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.100	.023	.093	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	.414**	.804**	.755**	.646**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	5

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Loyalitas Karyawan

Y1	Pearson Correlation	1	.115	.448**	.254	.314*	.619**
	Sig. (2-tailed)		.451	.002	.093	.036	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.115	1	.271	.128	.410**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.451		.072	.403	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.448**	.271	1	.502**	.812**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.002	.072		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.254	.128	.502**	1	.328*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.093	.403	.000		.028	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.314*	.410**	.812**	.328*	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.000	.028		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.619**	.600	.834**	.630**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Keterampilan		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.647	1.40752	2.018

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterampilan
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI HIPOTESIS

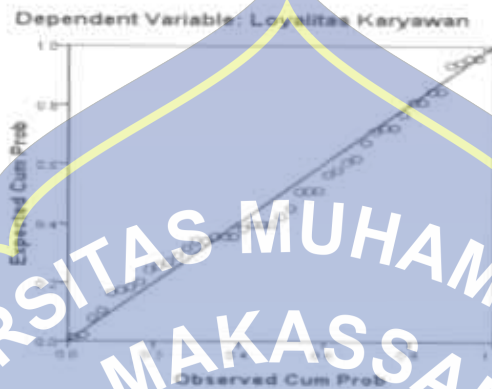
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.384	1.680		.000		
	Keterampilan	.149	.062	.246	.021	.766	1.305
	Kompensasi	.600	.092	.666	.000	.766	1.305

- a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI NORMALITAS

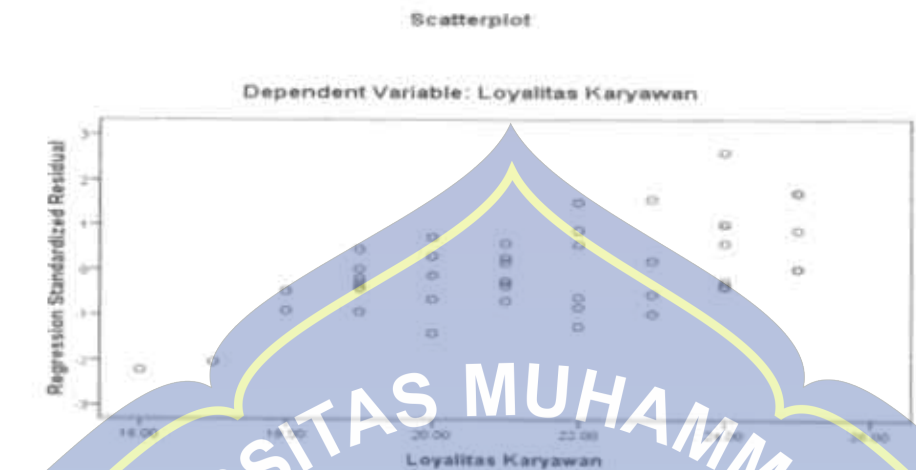
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37515756
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824

a. Test distribution is Normal.



HASIL UJI DESKRIPSI DATA

Statistics

		Keterampilan	Kompensasi	Loyalitas Karyawan
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0
Mean		19.0444	20.4000	21.4667
Median		20.0000	20.0000	21.0000
Mode		24.00	19.00	19.00 ^a
Std. Deviation		3.91359	2.63197	2.37027
Variance		15.316	6.927	5.618
Minimum		12.00	16.00	16.00
Maximum		25.00	25.00	25.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	6	13.3	13.3	13.3
	15	1	2.2	2.2	15.6
	16	6	13.3	13.3	28.9
	17	1	2.2	2.2	31.1
	18	5	11.1	11.1	42.2
	19	2	4.4	4.4	46.7
	20	7	15.6	15.6	62.2
	21	6	13.3	13.3	75.6

22	1	2.2	2.2	77.8
24	9	20.0	20.0	97.8
25	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	4.4	4.4	4.4
	17	3	6.7	6.7	11.1
	18	7	15.6	15.6	26.7
	19	8	17.8	17.8	44.4
	20	6	13.3	13.3	57.8
	21	5	11.1	11.1	68.9
	22	2	4.4	4.4	73.3
	23	6	13.3	13.3	86.7
	25	6	13.3	13.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.2	2.2	2.2
	17	1	2.2	2.2	4.4
	18	2	4.4	4.4	8.9
	19	7	15.6	15.6	24.4
	20	5	11.1	11.1	35.6
	21	7	15.6	15.6	51.1
	22	6	13.3	13.3	64.4
	23	4	8.9	8.9	73.3
	24	7	15.6	15.6	88.9
	25	5	11.1	11.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 6.1 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Arham, Bapak Ilham Dan Bapak Josep



Gambar 6.2 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Andi Baso



Gambar 6.3 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Daeng Ramma



Gambar 6.4 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Rahmat



Gambar 6.5 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Arham, Bapak Anton



Gambar 6.6 Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Jasman Dan Bapak Arman

RIWAYAT HIDUP



ALI IMRAN, lahir pada tanggal 22 April 1999 Arallae Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, merupakan anak bungsu dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Muhtar dan ibu Ratna. Penulis ini sekarang bertempat tinggal di jalan Borong Raya 2. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 10 73 Arallae Kabupaten Bone, lulus pada tahun 2010. Bone, lulus pada tahun 2010. Peneliti melanjutkan pendidikan di SMP 3 Salomekko Kabupaten Bone, dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan Sma di Sma 6 Bone kabupaten Bone dan lulus pada tahun 2016, pada 2017 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada program studi manajemen. Peneliti menyelesaikan strata satu (S1) pada tahun 2022