

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN PELATIHAN TERHADAP
LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : KASMIL KOTO
NPM : 1205160293
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : KASMIL KOTO
N.P.M : 1205160293
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN
PELATIHAN TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

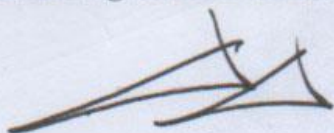
Medan, September 2017

Pembimbing Skripsi


M. BASRI KAMAL, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis





CLASPAN TUPTI, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)
KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : M BASRI KAMAL, SE, MM
NAMA MAHASISWA : KASMIL KOTO
NPM : 1205160293
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN
PELATIHAN TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
15-12-2017	Bab I Teori teori dan Referensi masalah		
20-12-2017	Bab II & III teori diperbaharui Bab III Penelitian terdahulu diperbaharui		
29-11-2017	ACC Seminar		

Pembimbing Proposal

M BASRI KAMAL, SE, MM

Medan, Oktober 2017
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

Kasmil Koto, NPM. 1205160293. Pengaruh Karakteristik Biografis dan Pelatihan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Skripsi. UMSU. 2017

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis terhadap loyalitas kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,703 > 1,663$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa pengaruh pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} $2,604 > t_{tabel}$ $1,663$ dengan nilai sig $0,011 < 0,005$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,72 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $24,933 > 2,72$ sehingga disimpulkan bahwa Karakteristik Biografi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 hal ini menunjukkan bahwa 38,4% variabel Karakteristik Biografi dan pelatihan menjelaskan variasi terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Karakteristik Biografis, Pelatihan, Loyalitas Kerja

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Loyalitas Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Menentukan Loyalitas Kerja Karyawan.....	12
2.1.1.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan.....	16
2.1.1.5 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan.....	18
2.1.2 Karakteristik Biografis.....	19
2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Biografis	19
2.1.2.2 Teori Kebutuhan Maslow	23
2.1.2.3 Indikator Karakteristik Biografis	28
2.1.3 Pelatihan	28
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	28
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja	30

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan	32
2.1.3.4 Langkah-Langkah Dalam Persiapan Pelatihan	33
2.1.3.5 Teknik-Teknik Pelatihan	35
2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	35
2.1.3.7 Indikator Pelatihan	36
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	41
3.2.1 Variabel Penelitian	41
3.2.2 Defenisi Operasional... ..	41
3.3 Lokasi Penelitian.....	43
3.4 Penelitian terdahulu	44
3.5 Populasi dan Sampel.....	45
3.5.1 Populasi	43
3.5.2 Sampel	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1.1 Uji Validitas.....	47
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.7 Teknik Analisis Data	48
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.1.1 Uji Normalitas	50

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	50
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.9.3 Uji Hipotesis.....	52
3.9.3.1 Uji F (Simultan).....	52
3.9.3.2 Uji t (Parsial).....	53
3.9.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54

DAFTAR PUSTAKA

KUESIONER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya, sementara permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, perusahaan disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi loyalitas dari para karyawannya secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja itu sendiri bisa dijabarkan sebagai suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana dalam kinerja sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga dapat mengetahui hasil yang telah diraih dalam rangka proses kearah sasaran yang telah ditetapkan. Yang memegang peranan penting dalam kinerja suatu organisasi tergantung pada variabel individu, yang terdiri dari keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karakteristik biografis karyawan sangat diperlukan serta meningkatkan dan memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting.

Menurut Robbins dan Coulter (2013) karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, status perkawinan, ras, dan masa kerja, yang diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik biografis karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan sangatlah penting karena kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia dan kenyataan bahwa angkatan kerja menua. Namun pendapat lain mengatakan bahwa antara usia dan kinerja

tidak ada hubungan, sebab usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

Kemudian dalam hal jenis kelamin (gender), sebenarnya tidak ada perbedaan yang mencolok antara pria dan wanita kecuali jika berkaitan dengan tingkat keabsenan, bahwa wanita lebih memiliki tingkat keabsenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggungjawab dan fungsi dari seorang wanita dirumah tangga. Hasil riset menunjukkan karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduruan diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah, hal ini dapat dikaitkan dengan status perkawinan yang menuntut suatu tanggungjawab lebih besar.

Ras juga termasuk dalam salah satu alasan kenapa banyaknya pertikaian dalam suatu hubungan kerja. Salah satunya yaitu masalah hubungan emosional antara ciri suatu bahasa, ataupun tingkah laku. Sebagai contohnya, dalam hubungan komunikasi, ada ras memiliki nada dalam berbicara yang tinggi yang seakan-akan “membentak” dan ada nada dalam berbicara yang rendah sehingga menyulitkan dalam berkomunikasi. Dalam hal tingkah laku, tiap ras memiliki kecenderungan yang berbeda-beda. Hal ini yang menyebabkan alasan adanya perbedaan pendapat dalam suatu organisasi.

Selanjutnya karakteristik biografis yang terakhir yaitu masa Kerja. Dengan pengecualian terhadap genre dan rasial tidak ada isu yang tampaknya lebih memicu terhadap kesalahpahaman dan spekulasi dibandingkan dampak senioritas pada kinerja pekerjaan. Jika mendefinisikan senioritas sebagai waktu pada suatu pekerjaan maka bukti terbaru membuktikan adanya hubungan positif antara senioritas dan produktifitas pekerjaan. Masa Kerja, bila dinyatakan sebagai

pengalaman kerja,tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktifitas karyawan didalam suatu organisasi.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003: 112)

Setelah melakukan pelatihan, karyawan tersebut akan lebih semangat lagi dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan yang semangat dan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya serta lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan bisa disebut dengan karyawan yang loyal. Semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan maka kualitas perusahaan akan meningkat. Siagian (2005:57) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-

nilai perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawannya merupakan hal yang penting untuk suatu perusahaan.

Hasil penelitian Prisky Amalia Merike Cendera Kasih (2012) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik biografis pegawai dan karakteristik pekerjaan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika karakteristik biografis pegawai dan karakteristik pekerjaan pegawai disatukan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila karakteristik biografis pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga meningkat. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan pegawai, apabila karakteristik pekerjaan pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, teh dan kakao yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis, memiliki karyawan-karyawan yang kompeten namun belum tentu dapat loyal kepada perusahaan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan melihat bagaimana karakteristik biografis karyawannya seperti usia, gender, ras, dan masa kerjanya serta memberikan pelatihan yang memadai. Pelatihan merupakan sarana memotivasi yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar didalam diri karyawan timbul semangat yang besar dalam melatih keterampilan, kecakapan,

dan sikap karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Biografis dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih sering terjadi kesalah pahaman dalam berbicara antar pekerja karena perbedaan logat berbicara berdasarkan ras asal mereka.
2. Kurangnya pelatihan bagi para pekerja baru, sehingga dapat menghambat perkembangan dari perusahaan tersebut.
3. Masih kurangnya dorongan dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan kurang dapat berloyalitas lebih terhadap perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan persepsi dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah dalam

penelitian ini adalah : Karakteristik Biografis dan Pelatihan mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik biografis terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik biografis dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis terhadap loyalitas kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan, terutama menyangkut masalah pengaruh karakteristik biografis dan pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk bahan masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai karakteristik biografis, pelatihan dan loyalitas kerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis ini di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Utomo (2010), Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (2005), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani *dkk.*(2010), Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), “Loyalitas berarti

kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan Siagian (2005:57) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Wicaksono (2013 : 121) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Omar, dkk (2010:21) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

b. Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan

Hasibuan (2007:181) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Metode pemeliharaan strategi tersebut adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007: 181-190):

1) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah *financial* dan *nonfinancial* yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Hubungan Industri Pancasila adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

c. Faktor-Faktor Menentukan Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi : 2013).

Hermawan dan Riana (2013) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan diperusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau

aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Yuliandri (2003:21) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerjaserta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya

Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. 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.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampaknya sendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik

pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

d. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2005:115), yang menitik-beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memilikisikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya diluar gaji pokok.

e. Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Gouzaly(2013:485)terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Seorang karyawan harus jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang jujur selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya, dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

2. Karakteristik Biografis

a. Pengertian Karakteristik Biografis

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh karakteristik biografis individu yang ada di dalam organisasi. Adapun karakteristik biografis individu dalam organisasi yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras dan masa kerja (Robbins, 2007: 47-50).

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan, dan kepuasan kerja (Badeni 2013:9). Karakteristik biografis menurut Robbins dan Coulter (2010:63) adalah karakteristik perseorangan seperti:

1. Usia (*Age*)

Hubungan antara prestasi kerja dengan usia karyawan dinyatakan dengan asumsi keterampilan karyawan akan berkurang seiring dengan berlangsungnya waktu, turunnya tingkat intelektual, dan adanya kebosanan dengan pekerjaan yang sudah sekian lama. Asumsi itu ternyata bertentangan dengan fakta yang terjadi seperti eksperimen yang menunjukkan kinerja staf toko yang berusia di atas 50 tahun ternyata lebih baik dari staf toko yang lebih muda. Usia karyawan juga berhubungan secara positif dengan kesukaan mereka terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah kemampuan fisik tetapi sebaliknya pengalaman dan kestabilan emosi dapat semakin tinggi. Artinya

semakin tinggi usia seseorang akan semakin tinggi kesediaan untuk menerima kenyataan, semakin bersikap positif terhadap pekerjaan dan semakin memiliki kepuasan kerja dan akan semakin sedikit kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua akan dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja yang baik.

- **Pengaruh Usia Terhadap:**

- 1) Usia Terhadap Tingkat Pengunduran diri: Semakin Tua maka tingkat pengunduran diri semakin rendah
- 2) Usia Terhadap Tingkat Keabsenan: Semakin Tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih lebih tinggi.
- 3) Usia Terhadap Produktivitas: sebagian berasumsi bahwa semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, namun tidak kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.
- 4) Usia Terhadap Kepuasan Kerja: terdapat bermacam hasil penelitian, sebagian penelitian menunjukkan hubungan positif antara bertambahnya usia dengan kepuasan kerja sampai pada umur 60 tahun, namun sebagian penelitian mencoba memisahkan antara karyawan profesional dengan nonprofesional, bahwa karyawan yang profesional kepuasannya akan terus

menerus meningkat seiring bertambahnya usia, dan karyawan yang non profesional merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi pada tahun-tahun berikutnya.

2. Jenis Kelamin (*Gender*)

Studi psikologi telah menyatakan bahwa wanita lebih ingin menyesuaikan diri dengan tugasnya dan pria mempunyai keinginan lebih untuk mencapai sukses, tetapi perbedaan tersebut relatif kecil. Berdasarkan studi yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam hal prestasi kerja tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan wanita dan pria. Jenis kelamin juga tidak menunjukkan indikasi perbedaan *turn over* karyawan, tetapi dalam hal kehadiran di tempat kerja karyawan wanita memiliki tingkat absen lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Hal ini dapat dipahami secara logika bahwa wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar di rumah secara tradisional dari pada pria.

3. Status Perkawinan

Belum ada cukup studi yang menggambarkan kesimpulan mengenai dampak status perkawinan pada produktivitas. Namun penelitian secara konsisten mengindikasikan bahwa karyawan yang berstatus menikah memiliki absensi yang lebih sedikit, tingkat pengunduran diri yang rendah, serta lebih puas dengan pekerjaan mereka dibanding karyawan yang tidak menikah. Pernikahan “memaksa” untuk meningkatkan tanggung jawab yang dalam hal ini membuat pekerjaan menjadi berharga dan penting. Namun penyebabnya masih belum jelas. Sangat mungkin bahwa karyawan yang teliti dan puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk menikah. (Robbins, 2003:39-40).

4. Ras (*Race*)

Ras adalah persoalan yang kontroversial dalam produktivitas organisasi karena menurut beberapa ahli memperlakukan ras adalah kurang baik untuk alasan sosial dan bersifat memecah belah, tetapi ada beberapa alasan untuk membicarakan ras sebagai karakteristik yang perlu dibahas. Pertama, adanya kecenderungan seorang individu untuk memilih yang satu ras dengan mereka sebagai rekan kerja mereka, kecenderungan dalam hal penilaian kinerja, penetapan promosi dan kenaikan upah. Alasan kedua, adanya perbedaan yang substansial antara ras dalam hal perilaku dan keyakinan dalam bekerja.

5. Masa Kerja (*Tenure*)

Selain perbedaan jenis kelamin, mungkin tidak ada isu yang lebih pokok daripada dampak masa kerja pada kinerja. Tinjauan yang lebih luas dari hubungan antara produktivitas dan senioritas telah dilakukan. Jika kita mendefinisikan senioritas pada lama waktu dalam pekerjaan tertentu, maka bukti terbaru menunjukkan hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kinerja. Jadi masa kerja, yang dalam hal ini adalah pengalaman kerja, kelihatannya adalah sebuah prediktor yang baik untuk produktivitas karyawan.

Cukup mudah untuk membuktikan riset terkait dengan masa kerja dengan absensi karyawan. Studi secara konsisten memperlihatkan bahwa senioritas terkait negatif dengan absensi. Faktanya, dalam hal baik frekuensi absensi, masa kerja adalah variabel penjelas yang paling penting.

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan pengunduran diri. Semakin lama seseorang dalam pekerjaannya,

maka semakin berkurang potensi mereka untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, konsisten dengan riset yang menunjukkan perilaku masa lalu adalah prediktor terbaik dari perilaku masa depan. Bukti menunjukkan bahwa masa kerja karyawan dari pekerjaan sebelumnya adalah prediktor yang kuat dari pengunduran diri karyawan di masa depan.

Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja positif terkait. Faktanya, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara berbeda, masa kerja terlihat menjadi prediktor yang lebih konsisten dan stabil daripada usia (Robbins, 2003:40). Banyak penelitian menyimpulkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Sopiah, 2008:14).

b. Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang sekarang banyak dirujuk orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Maslow (2001), bahwa ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Manifestasi kebutuhan ini tampak pada kebutuhan: sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer kehidupan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiunan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaanditerima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal, kekuatan untuk ikut serta.

4. Kebutuhan akan Penghargaan/Prestise (*Esteem needs*)

Semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak cara misalnya mobil mewah, kamar kerja *full AC* dan lain-lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui *on the job training, of the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

Menurut Maslow dalam Gibson *et. al.* (2000), menggambarkan karakteristik biografis yang didefinisikan sebagai orang yang beraktualisasi diri mengenai:

1. Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
2. Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan hidup.
3. Orientasi masalah tugas.
4. Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga.
5. Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.
6. Ketertarikan pada tujuan apa yang mereka sedang kerjakan.
7. Kreatifitas yang tinggi dalam bekerja.

Faktor karakteristik biografis dalam penelitian ini menekankan pada kemampuan. Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Muchlas (2005) menyatakan, "Kemampuan berarti kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan."

Suprihanto (2003) menyatakan bahwa, "Kemampuan merupakan kapasitas orang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu sekarang. Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Robbins & Judge (2008), "Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yakni:

- a. Kecerdasan numerik adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.

- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g. Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, sementara kemampuan fisik sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat yang serupa.

Berbagai riset mengenai persyaratan-persyaratan yang diperlukan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, dimana kesembilan kemampuan dasar tersebut dibagi ke dalam tiga kelompok, antara lain:

- 1. Faktor-faktor kekuatan, meliputi:
 - a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
 - b. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).

- c. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
 - d. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
2. Faktor-faktor fleksibilitas, meliputi:
- a. Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan otot punggung sejauh mungkin.
 - b. Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan yang cepat dan berulang-ulang.
3. Faktor-faktor lain, meliputi:
- a. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
 - b. Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
 - c. Stamina, kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Kemampuan intelektual atau fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut. Dan pekerjaan sebagai perawat membutuhkan pemahaman verbal dan penalaran yang cukup baik, serta koordinasi tubuh dan stamina yang cukup baik.

c. Indikator Karakteristik Biografis

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Indikator-indikator Karakteristik Biografis menurut Robbins (2007 : 47-50), diantaranya:

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Status Perkawinan
4. Ras
5. Masa Kerja

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Menurut Mangkunegara (2006:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessler (2004:216), *training is the process of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs* yang diartikan menjadi pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru

untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2009:211), pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar 12 sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:301), pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Handoko (2003:104), merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan karyawan yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Setiap karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Sebagai suatu kegiatan yang berperan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia, pelatihan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Karena tujuan ini menjadi pedoman yang akan memberikan arahan agar pelaksanaan pelatihan berjalan secara terprogram sesuai dengan ketentuan tujuan pelatihan itu sendiri.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Simamora (2006:346) mengungkapkan bahwa pelatihan mempunyai tujuan-tujuan utama :

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi komponen dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Hal senada diungkapkan oleh Sopiah (2008: 78) bahwa tujuan pelatihan yaitu :

1. Mengembangkan wawasan, sikap dan perilaku baru dari setiap peserta pelatihan.
2. Menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlakukan untuk memenuhi tuntutan persyaratan kualitatif pekerjaan.
3. Mengembangkan sikap agar setiap peserta pelatihan cepat menyesuaikan diri, tanggap, kreatif, dan mandiri dalam setiap perubahan persyaratan kerja terus menerus berubah.

Ada dua alasan yang sangat mendasar dengan diadakannya suatu program pelatihan dalam organisasi, yaitu pengembangan individu dan pengembangan

organisasi. Disebut pengembangan individu yaitu bahwa dengan pelatihan itu, maka seorang pegawai yang ikut program tersebut akan mampu melakukan dan mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Disebut pengembangan organisasi yaitu diharapkan melalui program pelatihan akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sekaligus pada pengembangan professional dari bawahan.

Rivai (2009: 157) mengemukakan tujuan khusus dari suatu pelatihan, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan kualitas.
3. Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja.
4. Meningkatkan semangat tenaga kerja.
5. Sebagai balas jasa tidak langsung.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
7. Mencegah kekadaluwarsaan.
8. Kesempatan mengembangkan diri.

Fungsi dari suatu pelatihan yaitu diharapkan dapat memberi kepuasan bagi pegawai yang menginginkan adanya pengembangan diri bagi mereka. Pegawai diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan tersebut sebenarnya membantu pegawai memanfaatkan pekerjaan sebagai pengalaman dan pembelajaran dan bimbingan. Disamping dapat belajar sambil bekerja sekaligus mereka dapat masukan dari atasan, maka dengan pelatihan yang baik, atasan dapat membantu bawahan menambah pengetahuan dan pengalaman yang baru.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk pelatihan.
 - a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
 - b) Memperbaiki moral pekerja.
 - c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - d) Membantu pengembangan perusahaan.
 - e) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.
2. Manfaat untuk individual.
 - a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
 - b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
 - c) Menyediakan informasi guna memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
 - d) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
3. Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan.
 - a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - b) Memperbaiki hubungan lintas personal.

- c) Memperbaiki moral.
- d) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- e) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

d. Langkah-langkah dalam Persiapan Pelatihan

Meskipun karyawan telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan yang memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula dengan karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja.

Sebagai bagian proses pelatihan, departemen sumber daya manusia dan para manajer harus memiliki kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran program pelatihan, isi, dan prinsip-prinsip. Berikut ini beberapa penjelasan mengenai langkah-langkah pendahuluan dalam persiapan pelatihan menurut Handoko (2003:108), yaitu:

1. Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang, kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pelatihan

jangka panjang. Pelatihan juga digunakan apabila tingkat kecelakaan atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah operasional lainnya.

2. Sasaran-sasaran Pelatihan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran ini mencerminkan perilaku dalam kondisi yang diinginkan.

3. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Apapun isinya, program pelatihan hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar perlu diperhatikan.

4. Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip-prinsip belajar adalah program bersifat partisipatif, relevan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan, semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut maka pelatihan akan semakin efektif.

e. Teknik-teknik Pelatihan

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2003:110) :

1. Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
2. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu: simulasi dan presentasi informasi.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan-perusahaan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat mengurangi kekurangan yang dimilikinya.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Mondy (2008:212) mengemukakan bahwa pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Dukungan manajemen puncak
Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan kerja dapat berjalan dengan baik.
2. Komitmen para spesialis dan generalis
Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan kerja. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para professional pelatihan hanya memberikan keahlian teknis.
3. Kemajuan teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4. Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

5. Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

6. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, perusahaan akan membutuhkan program-program pelatihan dan pengembangan yang ekstensif paket kompensasi perusahaan juga bisa mempengaruhi upaya-upaya pelatihan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, dan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Keenam faktor tersebut mampu mempengaruhi berbagai pelatihan yang dilakukan karyawan.

g. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012:86), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan

kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Sarana pelatihan

Sarana pelatihan yang baik akan membantu karyawan dalam menerima pelatihan. Sarana yang diberikan seperti fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan dan minuman, dan lain lain.

B. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, status perkawinan, ras, dan masa kerja. Karakteristik biografis karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan sangatlah penting karena kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia dan kenyataan bahwa angkatan kerja menua. Namun pendapat lain mengatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab usia yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

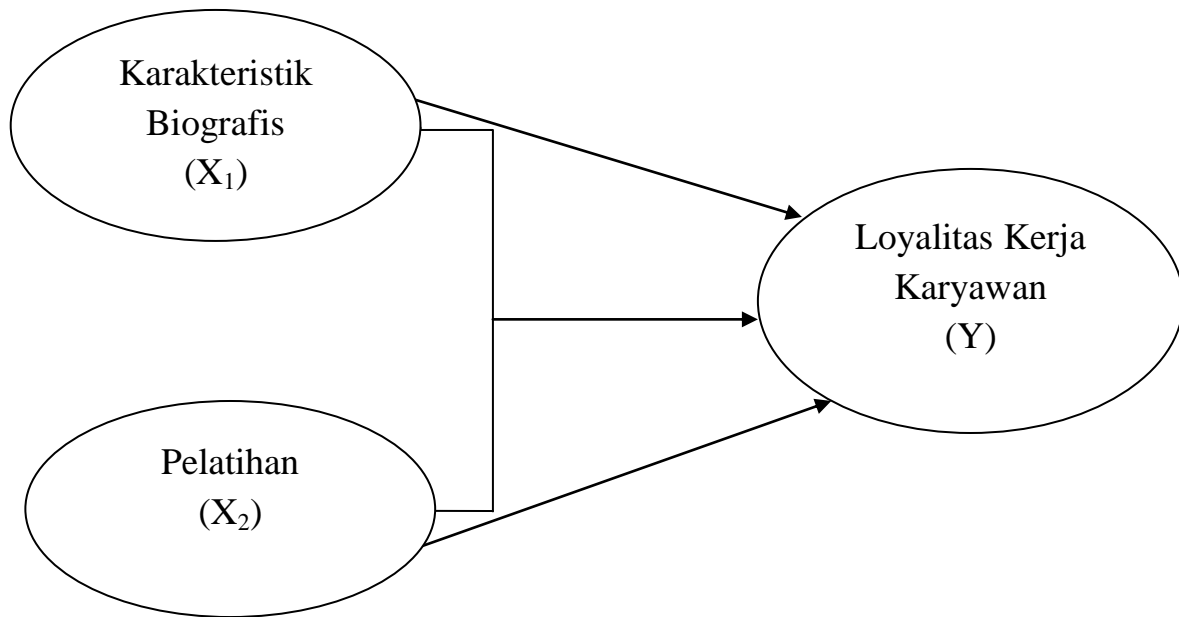
Kemudian dalam hal jenis kelamin (gender), sebenarnya tidak ada perbedaan yang mencolok antara pria dan wanita kecuali jika berkaitan dengan tingkat keabsenan, bahwa wanita lebih memiliki tingkat keabsenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggungjawab dan fungsi dari seorang wanita dirumah tangga. Hasil riset menunjukkan karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduruan diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah, hal ini dapat dikaitkan dengan status perkawinan yang menuntut suatu tanggungjawab lebih besar.

Ras juga termasuk dalam salah satu alasan kenapa banyaknya pertikaian dalam suatu hubungan kerja. Salah satunya yaitu masalah hubungan emosional antara ciri suatu bahasa, ataupun tingkah laku. Selanjutnya karakteristik biografis yang terakhir yaitu masa kerja. Masa kerja, bila dinyatakan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktifitas karyawan didalam suatu organisasi.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar karyawan mengetahui dan menguasai apa yang akan mereka kerjakan.

Dengan adanya pelatihan, karyawan akan lebih semangat lagi dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan yang semangat dan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya serta lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan bisa disebut dengan karyawan yang loyal. Semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan maka kualitas perusahaan akan meningkat. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawannya merupakan hal yang penting untuk suatu perusahaan.

Maka dapat disusun kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan karakteristik biografis dan pelatihan dengan loyalitas kerja karyawan yang ditunjukkan dalam gambar 2.1



Gambar 2.1.
Kerangka Berfikir

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Ada pengaruh karakteristik biografis terhadap loyalitas kerja karyawan di Restaurant Pappaco Kopitown Medan Mall

H_2 : Ada pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan di Restaurant Pappaco Kopitown Medan Mall

H_3 : Ada pengaruh karakteristik biografis dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja karyawan di Restaurant Pappaco Kopitown Medan Mall

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel. (Sugiono, 2008 : 218)

B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- Karakteristik Biografis (X_1)
- Pelatihan (X_2)

Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

- Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

1. Karakteristik Biografis (X_1)

Karakteristik Biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras dan masa kerja yang dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan di dalam suatu organisasi baik kinerja, produktivitas, kepuasan kerja ataupun loyalitas kerja.

Menurut Robbins (2007:47-50), terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

- a. Usia
- b. Jenis Kelamin
- c. Status Perkawinan
- d. Ras
- e. Masa Kerja

2. Pelatihan (X_2)

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (20012:86), diantaranya:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi

- d. Metode pelatihan
- e. Sarana pelatihan

3. Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

Loyalitas Kerja Karyawan merupakan Sikap atau perilaku seorang pegawai kepada perusahaan atau atasan terhadap suatu pekerjaannya secara profesional sesuai dengan kode etik dan peraturan perusahaan, dimana sikap atau perilaku tersebut adalah bentuk kesetiaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Gouzaly (2013:485) terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

- 5. Ketaatan atau Kepatuhan
- 6. Tanggung Jawab
- 7. Pengabdian
- 8. Kejujuran

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan semua individu atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang kemudian akan diukur atau dihitung dalam penelitian. Sesuai dengan hal tersebut maka populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 490 orang.

2. Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau dipilih dari suatu populasi (Santoso, 2001). Pengertian lain, sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili populasi yang dijadikan sumber informasi dalam suatu penelitian ilmiah.

Pada penelitian ini populasi yang diambil berukuran besar. Dalam penentuan sampel jika populasinya besar maka menurut Riduwan (2007:65) digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Tingkat kesalahan penarikan sampel 10% dan tingkat kepercayaan 90%.

Sehingga berdasarkan rumus Riduwan tersebut, maka jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{490}{1 + 490 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 83$$

Dari perhitungan di atas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan karakteristik sampel berdasarkan *Random Sampling*.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel

Divisi	Populasi	Sampel (orang)
Divisi Teknologi	30 orang	$30/490 \times 83 = 5$ orang
Divisi Akuntansi	25 orang	$25/490 \times 83 = 4$ orang
Divisi Pengadaan	20 orang	$20/490 \times 83 = 3$ orang
Divisi Penjualan	20 orang	$20/490 \times 83 = 3$ orang
Divisi Keuangan	20 orang	$20/490 \times 83 = 3$ orang
Divisi Sumber Daya Manusia	100 orang	$100/490 \times 83 = 17$ orang
Divisi Pengembangan	50 orang	$50/490 \times 83 = 9$ orang
Divisi Umum	112 orang	$112/490 \times 83 = 19$ orang
Divisi Perencanaan & Pengkajian	113 orang	$113/490 \times 83 = 20$ orang
Jumlah	490 orang	83 orang

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan meliputi :

1. Studi Pustaka

Penelitian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, penelitian terdahulu, dan pendapat ahli yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik observasi yaitu teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung obyek datanya terhadap responden yang terlibat dalam penelitian ini. Observasi dilakukan langsung oleh peneliti untuk memperoleh data mengenai karyawan yang

memiliki *loyalitas* yang baik pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3. Angket / Kuesioner

Angket/Kuesioner merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala Likert dengan ketentuan untuk pernyataan positif diberi nilai 5 dan negatif diberi nilai 1, seperti berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Sangat (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator tiap variabel penelitian yang dirumuskan dengan layout sebagai berikut :

Tabel 3.3
Lay Out Kuesioner

No	Variabel	Indikator	No. Item	Skala Pengukuran
1.	Karakteristik Biografis (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Usia • Jenis Kelamin • Status Perkawinan • Ras • Masa Kerja 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Rasio Nominal Nominal Nominal Rasio

2.	Pelatihan (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur • Peserta • Materi • Metode Pelatihan • Sarana Pelatihan 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Ordinal
3.	Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan /Kepatuhan • Tanggung Jawab • Pengabdian • Kejujuran 	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	Ordinal

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil penelitian dinyatakan valid bila terdapat persamaan dan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Pernyataan valid diberikan pada instrument penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus *korelasi produk moment* (Arikunto : 2006 : 171).

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

Keterangan :

r_{xy} = Kofesien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sample

X = Nilai variabel dari independen

Y = nilai dari variabel dependen

Bila nilai hitung validitas instrument lebih besar dari r_{table} pada taraf signifikan 95% dan alpa 5% maka hasilnya valid. Tetapi bila nilai r_{hitung} validitas instrument lebih kecil dari r_{table} maka hasilnya tidak valid.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

a. Uji Validitas Karakteristik Biografis

Tabel uji validitas Karakteristik Biografis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Karakteristik Biografis

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,283 (positif)	0,179	Valid
2	0,484 (positif)	0,179	Valid
3	0,500 (positif)	0,179	Valid
4	0,432 (positif)	0,179	Valid
5	0,413 (positif)	0,179	Valid
6	0,345 (positif)	0,179	Valid
7	0,425 (positif)	0,179	Valid
8	0,288 (positif)	0,179	Valid
9	0,536 (positif)	0,179	Valid
10	0,457 (positif)	0,179	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 18 item pertanyaan untuk variabel Karakteristik Biografis (X1) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,179.

b. Uji Validitas Pelatihan

Tabel uji validitas Pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,569 (positif)	0,179	Valid
2	0,399 (positif)	0,179	Valid

3	0,355 (positif)	0,179	Valid
4	0,474 (positif)	0,179	Valid
5	0,553 (positif)	0,179	Valid
6	0,616 (positif)	0,179	Valid
7	0,344 (positif)	0,179	Valid
8	0,498 (positif)	0,179	Valid
9	0,497 (positif)	0,179	Valid
10	0,211 (positif)	0,179	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 18 item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,179.

c. Loyalitas Kerja

Tabel uji validitas Loyalitas Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,377 (positif)	0,179	Valid
2	0,482 (positif)	0,179	Valid
3	0,532 (positif)	0,179	Valid
4	0,214 (positif)	0,179	Valid
5	0,436 (positif)	0,179	Valid
6	0,365 (positif)	0,179	Valid
7	0,662 (positif)	0,179	Valid
8	0,479 (positif)	0,179	Valid
9	0,343 (positif)	0,179	Valid
10	0,296 (positif)	0,179	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 20 item pertanyaan untuk variabel Loyalitas Kerja (Y) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,179. Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Karakteristik Biografis, Pelatihan, dan Loyalitas Kerja)

2. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga . Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk menguji realibilitas angket/ kuesioner sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} : realibilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir

Menurut Umar (2002 : 127) untuk menghitung jumlah varians butir pertanyaan terlebih dahulu dicari nilai varians tiap butir pertanyaan dengan menggunakan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \left(\frac{\sum X^2}{n} \right)}{n}$$

Dimana :

σ^2 : nilai varian butir pertanyaan

n : Jumlah responden

X : Nilai skor yang dipilih (total dari nomor pernyataan)

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Karakteristik Biografis (X1)	0,662 > 0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,692 > 0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,666 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mempermudah atau menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dimengerti. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Biografis (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun yang menjadi teknik analisis data yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan statistik linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal yakni tidak mencong ke kiri atau ke kanan. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot* dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Situmorang, 2012 : 100).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas.

Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas adalah :

1. Dengan melihat *variance inflation factor* (VIF) hitungannya. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi disekitar 1 atau mendekati 1.
2. Nilai R yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi variangangguan berbeda dari suatu pengamatan, model regresi yang baik

adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika sebuah varian sama, maka dikatakan homokedastisitas dan apabila varian berbeda, maka dikatakan terjadi heterokedastisitas. Alat untuk mengujinya terbagi dua yaitu, dengan analisis grafik dan analisis residual yang berupa statistic (Situmorang, 2012 : 108)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal).

Dalam penelitian ini kegunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Karakteristik Biografis (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y), dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Loyalitas Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien Karakteristik Biografis

b_2 = Koefisien Pelatihan kerja

X_1 = Karakteristik Biografis

X_2 = Pelatihan kerja

e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

4. Uji F (Simultan)

Uji F hitung digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Biografis (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2), secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja Karyawan (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

H₀: $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yaitu variable Karakteristik Biografis (X_1), Pelatihan kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

H_a: $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yaitu variable Karakteristik Biografis(X_1), Pelatihan kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja Karyawan (Y) .

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H₀ diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variable Y digunakan rumus uji F regresi (Sugiyono, 2005:190)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = koefisien kolerasi ganda
k = jumlah variable independen
n = jumlah anggota sampel

5. Uji t (Parsial)

Uji t hitung digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Biografis(X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas Kerja Karyawan (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung ini adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Biografis (X_1) dan Pelatihan Kerja(X_2), terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Biografis (X_1) dan Pelatihan Kerja(X_2), terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan pada Uji t_{hitung} :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai sig. > 0.05 , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai sig. < 0.05 , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

6. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (dalam Juliandi, 2013: 180).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan angket (kuesioner) kepada seluruh responden yang berjumlah 83 orang, dimana responden dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil pada seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (Karakteristik Biografi), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (pelatihan) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Loyalitas Kerja), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Karakteristik Biografi, variabel X_2 adalah pelatihan dan yang menjadi variabel Y adalah Loyalitas Kerja.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan Skala Likert. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel skala likert dengan bentuk *checklist* yang penulis gunakan dalam penelitian, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi jawaban yaitu:

Tabel IV-1
Skala Likert

Kriteria	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Bobot nilai pada table IV-1 diatas digunakan dalam menghitung variabel Karakteristik Biografi (X_1), Pelatihan (X_2), yang merupakan variable bebas, dan Loyalitas Kerja (Y) yang menjadi variable terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab angket dimulai dari skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju).

2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden melalui penyebaran angket, dapat dilihat dari gambaran tentang karakteristik responden pada table sebagai berikut:

Tabel IV-2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25	8	9.6	9.6	9.6
25-35	35	42.2	42.2	51.8
> 46	40	48.2	48.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan tabel IV-2 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini paling banyak berusia di atas 46 tahun sebanyak 40 orang (48,2%),

kemudian diteruskan dengan usia 25-35 tahun sebanyak 35 orang (42,2%), dan terkecil yaitu < 25 tahun sebanyak 8 orang (9.6%).

Tabel IV-3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	47	56.6	56.6	56.6
Perempuan	36	43.4	43.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan table IV-3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari Laki-laki sebanyak 47 orang (56,6%) dan sisanya perempuan sebanyak 36 orang (43,3%). Dari total keseluruhannya sebanyak 100 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara kebetulan penelitian ini umumnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang.

Tabel IV-4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	14.4	14.4	14.4
S1	56	67.5	67.5	81.9
S2	15	18.1	18.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan table IV-4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 56 orang (67,5%) dan S2 sebanyak 15 orang (18,1%) selanjutnya SMA 12 orang (14,4%).

3. Tabulasi Data

Untuk melihat total skor angket jawaban responden untuk variable bebas Karakteristik Biografi kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan variable terikat yaitu Loyalitas Kerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Karakteristik Biografi (X_1)

Tabel IV-5
Skor Variabel Karakteristik Biografi (X_1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,9	35	42,2	16	19,3	1	1,2	2	2,4	83	100
2	10	12,0	21	25,3	50	60,2	2	2,4	0	0	83	100
3	16	19,3	20	24,1	42	50,6	4	4,8	1	1,2	83	100
4	16	19,3	31	37,3	36	43,4	0	0	0	0	83	100
5	18	21,7	24	28,9	41	49,4	0	0	0	0	83	100
6	24	28,9	27	32,5	32	38,6	0	0	0	0	83	100
7	28	33,7	18	21,7	37	44,6	0	0	0	0	83	100
8	20	24,1	38	45,8	25	30,1	0	0	0	0	83	100
9	20	24,1	53	63,9	7	8,4	3	3,6	0	0	83	100
10	25	30,1	51	61,4	5	6,0	2	2,4	0	0	83	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2016*

Dari tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang Saya tangani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 42,2%.

- 2) Jawaban responden tentang Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat Saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 50 orang dengan presentase 60,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan menentukan jenis kelamin pada saat melamar pekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang dengan presentase 50,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan membedakan bidang kerja sesuai dengan jenis kelamin, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 43,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan status perkawinan saat melamar pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 49,4%.
- 6) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif lebih kepada karyawan yang memiliki status perkawinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 38,6%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan memilih ras calon karyawan pada saat melamar pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 44,6%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan memandang sama pada setiap ras yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 45,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Masa Kerja yang Saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat bekerja,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 63,9%.

10) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang Saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang Saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan presentase 61,4%.

b. Variable Pelatihan (X₂)

**Tabel IV-6
Skor Variabel Pelatihan (X₂)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	9,6	29	34,9	28	33,7	14	16,9	4	4,8	83	100
2	5	6,0	33	39,8	43	51,8	1	1,2	1	1,2	83	100
3	3	3,6	28	33,7	39	47,0	9	10,8	4	4,8	83	100
4	19	22,9	35	42,2	26	31,3	3	3,6	0	0	83	100
5	2	2,4	25	30,1	38	45,8	15	18,1	3	3,6	83	100
6	2	2,4	35	42,2	37	44,6	5	6,0	4	4,8	83	100
7	13	15,7	65	78,3	4	4,8	1	1,2	0	0	83	100
8	32	38,6	30	36,1	18	21,7	2	2,4	1	1,2	83	100
9	1	1,2	53	63,9	27	32,5	2	2,4	0	0	83	100
10	10	12,0	48	57,8	24	28,9	1	1,2	0	0	83	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2016*

Dari tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Kemampuan instruktur memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 34,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Kemampuan instruktur dalam memberikan materi dapat dimengerti oleh setiap pegawai, mayoritas

responden menjawab kurang setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 51,8%.

- 3) Jawaban responden tentang Materi yang diberikan pada saat diklat sesuai dengan kenyataan tugas yang ada dilapangan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 47,0%.
- 4) Jawaban responden tentang Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, lebih meningkatkan kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 42,2%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai yang telah melaksanakandiklat lebih baik dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 45,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Hasil kerja yang saya kerjakan semakin baik setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 44,6%.
- 7) Jawaban responden tentang Dari adanya pelatihan membuat saya terdorong menjadi asset perusahaan yang berharga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan presentase 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Pelatihan membuat saya tenang dalam menghadapi permasalahan dalam berkerja., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 38,6%.

9) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sarana pelatihan bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 63,9%.

10) Jawaban responden tentang Sarana pelatihan yang ada di perusahaan memadai untuk digunakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 57,8%.

c. Variable Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-7
Skor Variabel Loyalitas Kerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	48.2	27	32.5	16	19.3	0	0	0	0	83	100
2	12	14.5	22	26.5	46	55.4	3	3.6	0	0	83	100
3	43	51.8	19	22.9	19	22.9	2	2.4	0	0	83	100
4	18	21.7	44	53.0	21	25.3	0	0	0	0	83	100
5	29	34.9	27	32.5	27	32.5	0	0	0	0	83	100
6	32	38.6	35	42.2	16	19.3	0	0	0	0	83	100
7	38	45.8	25	30.1	20	24.1	0	0	0	0	83	100
8	22	26.5	39	47.0	20	24.1	2	2.4	0	0	83	100
9	27	32.5	51	61.4	5	6.0	0	0	0	0	83	100
10	23	27.7	59	71.1	1	1.2	0	0	0	0	83	100

Sumber: *Data diolah SPSS 2016*

Dari tabel IV-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 34,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya sanggup melaksanakan tugas sebaiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang

dilaksanakan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 51,8%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 47,0%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 42,2%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 45,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 44,6%.
- 7) Jawaban responden tentang Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan presentase 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 38,6%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan selalu mengabdikan kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 63,9%.

10) Jawaban responden tentang Perusahaan menuntut loyalitas yang tinggi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 57,8%.

B. Teknik Analisis Data

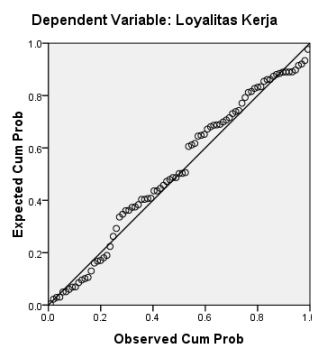
1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan variable independen memiliki distribusi secara normal atau tidak. Untuk menentukan normalitas data dapat diuji dengan 2 cara yaitu:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Hasil Uji P-Plot Regression

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi faktor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,809	22,023					
Karakteristik Biografis	,323	,668	,576	,538	,500	,937	1,067
Pelatihan	,049	,364	,365	,280	,228	,937	1,067

a, Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Diolah (2017)

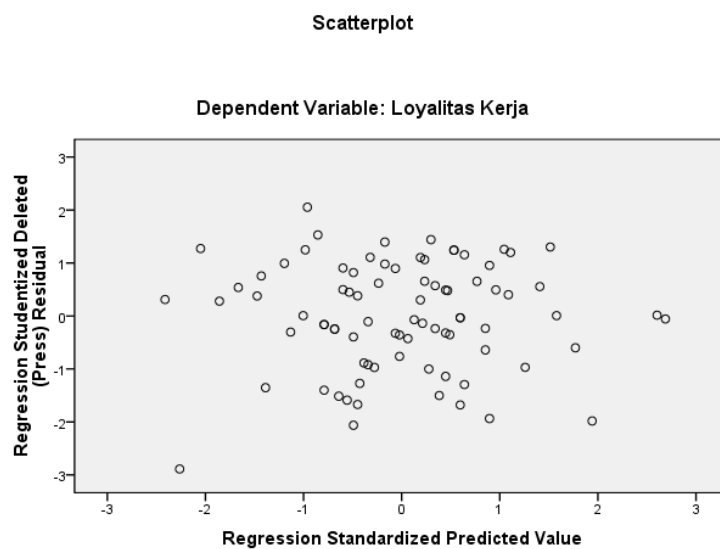
Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini merepakan hasil uji heterokedastisitas pada data yang telah diolah:



Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent, yaitu kepemimpinan dan komunikasi serta dependent yaitu disiplin kerja pegawai. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Loyalitas Kerja

a = Konstanta

β = Koefesiens Regresi

X_1 = Karakteristik Biografi

X_2 = Pelatihan

Tabel IV-9
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	14,416	3,822		3,772	,000
Karakteristik Biografis	,495	,087	,517	5,703	,000
Pelatihan	,207	,079	,236	2,604	,011

a, Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh koefesien-koefesien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\beta = 14,416$$

$$X_1 = 0,495$$

$$X_2 = 0,207$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 14,416 + 0,495X_1 + 0,207X_2$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi $Y = 14,416$ menunjukkan apabila jika variabel independen yaitu Karakteristik Biografi (X_1), pelatihan (X_2) dalam keadaan konstant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Loyalitas Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,416.
- b. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,495 menunjukkan apabila Karakteristik Biografi mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Loyalitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kontribusi yang diberikan Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.
- c. Nilai Koefisien regresi (X_2) = 0,207 menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 100% maka akan dapat mengakibatkan meningkatnya Loyalitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin Loyalitas Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah variabel Karakteristik Biografi (X₁) sebesar 0,495% . Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Loyalitas Kerja karyawan lebih cenderung lebih dipengaruhi oleh Karakteristik Biografi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata atau tidak nya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	14,416	3,822		3,772	,000
Karakteristik Biografis	,495	,087	,517	5,703	,000
Pelatihan	,207	,079	,236	2,604	,011

a, Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Untuk itu kriteria uji t tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 83$, dengan $df = n - k = 50 - 2 = 48$, dimana k adalah variabel-variabel independent ditambah variabel bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 81$ adalah 1,663 t_{tabel} ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

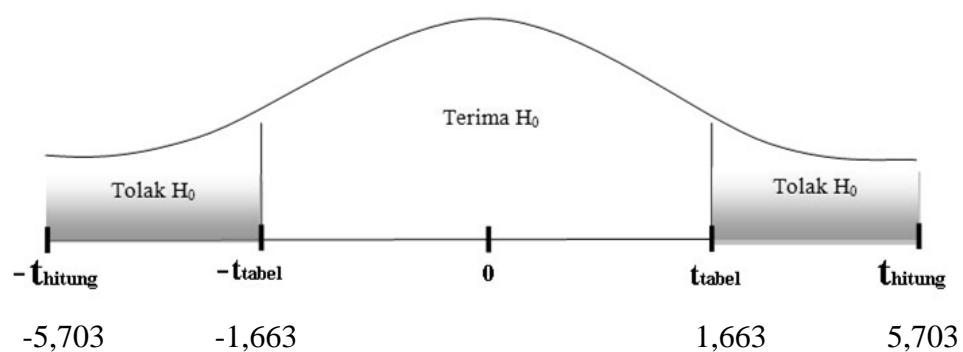
1) Pengaruh Karakteristik Biografi Terhadap Loyalitas Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Karakteristik Biografi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Loyalitas Kerja. Dari pengolahan SPSS *for windows versi 16.00* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,703 \text{ sedangkan}$$

$$t_{tabel} = 1,663$$

Dari tabel tentang pengaruh Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 5,703 > t_{tabel} 1,663$ dengan probabilitas Sig pada Karakteristik Biografi $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilai nya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial Karakteristik Biografi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan (Y).



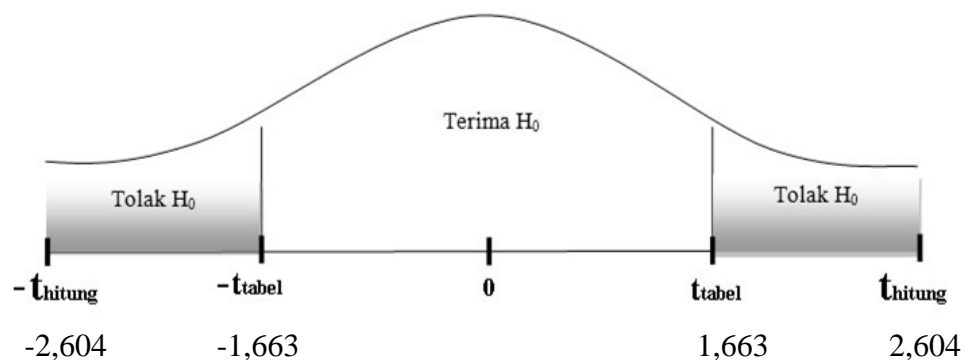
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

2) Hubungan Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

$$t_{hitung} = 2,604$$

$$t_{tabel} = 1,663$$

Terlihat pada hasil Uji parsial untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,604 > t_{tabel} 1,663 dengan probabilitas Sig 0,011 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2012)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

H₀: Tidak ada pengaruh antara Karakteristik Biografi dan pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.

H_a: Ada pengaruh Karakteristik Biografi dan pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig \leq 0,05)
- 2) Terima H_a jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig \geq 0,05).

Tabel IV.11

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,017	2	153,509	24,933	,000 ^a
	Residual	492,549	80	6,157		
	Total	799,566	82			

a, Predictors: (Constant), Pelatihan, Karakteristik Biografis

b, Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa Karakteristik Biografi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut.

Diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1 =2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 83-2-1=80 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,72 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $24,933 > 2,72$ sehingga disimpulkan bahwa Karakteristik Biografi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate
1	,620 ^a	,384	,369	2,48130

a, Predictors: (Constant), Pelatihan, Karakteristik Biografis

b, Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2017)

Data diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,6206 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Karakteristik Biografi dan pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan, maka dapat

diketahui melalui dengan menghitung nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,620^2 \times 100\% \\ &= 0,384 \times 100\% \\ &= 38,4\% \end{aligned}$$

Dengan demikian hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,384 atau sama dengan 38,4% artinya bahwa variabel Loyalitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable Karakteristik Biografi (X_1) dan pelatihan (X_2) di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sebesar 38,4% dan sisanya 61,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Biografi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja yang menyatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $5,703 > 1,663$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2009), mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja seseorang yaitu “Karakteristik Biografi”, dimana kemampuan intelektual atau fisik tertentu

yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada loyalitas dan persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhita (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh Karakteristik Biografi yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Makmur Sejati.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,604 > t_{tabel} 1,663 dengan nilai sig 0.011 < 0,005 maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2009). Mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan Loyalitas Kerja seseorang, salah satunya adalah “komitmen perusahaan pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya peningkatan loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Salmah (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Kembarina Yogyakarta.

3. Pengaruh Karakteristik Biografi Dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 hal ini menunjukkan bahwa 38,4% variabel Karakteristik Biografi dan

pelatihan menjelaskan variasi terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2009) menyatakan bahwa “Karakteristik Biografi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu factor kemampuan.

Dengan demikian jelas bahwa seseorang karyawan akan terus meningkatkan Loyalitas Kerjanya jika adanya Karakteristik Biografi dari diri karyawan tersebut. Jadi telah diketahui bahwa variabel Karakteristik Biografi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,703 > 1,663$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Biografi terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa pengaruh pelatihan terhadap Loyalitas Kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,604 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai sig $0,011 < 0,005$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,72 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $24,933 > 2,72$ sehingga disimpulkan bahwa Karakteristik Biografi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 hal ini menunjukkan bahwa 38,4% variabel Karakteristik

Biografi dan pelatihan menjelaskan variasi terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa saran yang akan penulis paparkan sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan memperhatikan karakteristik biografi para karyawan, khususnya memberikan insentif lebih kepada karyawan yang memiliki status perkawinan.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan sarana dan prasana pelatihan yang akan digunakan serta memadai, sehingga pelaksanaan pelatihan lebih efektif dan efisien.
3. Loyalitas karyawan di perusahaan sudah baik, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga hubungan baik dengan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesetiaan dan pengabdian kepada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani, Titi. 2010. *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Swriwijaya. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. ISSN-20851375. Edisi Ke IV, 2010.
- Agus Tunggal Saputra,dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Journal Bisma*. Manajemen. Vol. 4 Tahun 2016.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 9, Indeks, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. 2, h: 624-642.
- Irwansyah, Rizal. 2014. *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Finishing PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK. Manajemen*. UPN Veteran (2014).
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006 *Human Resources Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*.Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB. Sajapari.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Malthis, Robert L Dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi. Hadari, 2003. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Omar, Maznah Wan, Kamaruzaman Jusoff dan 1Harniyati Hussin.2010. *Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty*. World Appl. Sci. J.
- Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Rivai, Veitzal & Sagala, E.J, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada . Jakarta.
- Robbins P. Stephen. (2006). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-hall, Inc.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Situmorang, (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi kedua USU Press, Medan.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dkk.2010. *Analisis Data Penelitian*. USU Press, Medan.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.
- Sopiah,Dr.,MM.,MPd., 2008. *Perilaku Organisasional*, Edisi I, CV. Ani Offset. Yogyakarta

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang No. 31 Tahun 2006, Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Wicaksono, Purnomo. 2013. Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. Vol. 01 No. 01.

Wuryanto, Edy. 2010. *Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*. Tesis. FIK, UI.