

**PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KCP PADANG  
BULAN MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)  
Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

Oleh :

**MUHAMMAD SAKBAN**  
NPM :1301280016



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Muhammad Sakban, NPM :1301280016. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakan dengan harapannya. Loyalitas merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Dengan adanya loyalitas karyawan maka akan tercipta prestasi kerja karyawan yang dimana prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran angket terhadap 20 orang karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya metode untuk menganalisis data menggunakan uji normalitas dengan menggunakan uji hipotesis berupa uji f hasil dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik dan positifnya loyalitas karyawan maka semakin baik prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai f hitung pada variabel loyalitas karyawan (X) sebesar 25,840 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu 4,41 yang berarti loyalitas karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu loyalitas karyawan.

Hasil koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,589 atau 58,9%. Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

**Kata kunci : Loyalitas Karyawan, Prestasi Kerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr., Wb*

Alhamdulillah segala puji hanya untuk ALLAH SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat beserta salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai (dengan suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain hanya kepada Allah kehendaknya kamu berharap.

Ya Allah, bersujud hamba kepadamu atas segala rahmat dan karuniamu yang engkau berikan kepadaku semoga langkahku tidak terhenti sampai disini karena perjalananku masih panjang dengan setumpuk cita-cita yang belum teraih. Berikanlah jalan terbaik dalam hidup ini yaitu jalan yang engkau ridhai.

Dalam penyusunan proposal ini penulis tidak akan berhasil dan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan ibunda selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, serta memberikan dukungan materi dan moril kepada penulis selama penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA, Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S. Pd, M. Si, Selaku Ketua Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Sekaligus Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya sebagai penulis demi selesainya proposal ini.

5. Ibu Dewi Maharani, S. Pd, M. Si, Selaku Sekretaris Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam UMSU.
6. Untuk keluarga besarku tercinta kakak dan adikku tersayang yang senantiasa selalu memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril.
7. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran.
8. Kepada para sahabat-sahabat dan teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Semoga proposal ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Medan, 21 April 2017

Penulis

**MUHAMMAD SAKBAN**

**1301280016**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Teori.....	6
1. Loyalitas Karyawan.....	6
a. Pengertian Loyalitas Karyawan .....	6
b. Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan .....	7
c. Jenis Loyalitas.....	9
d. Indikator Loyalitas Karyawan .....	10
2. Prestasi Kerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	12
b. Faktor-Faktor Prestasi Kerja Karyawan.....	12

c. Indikator Prestasi Kerja Karyawan .....	15
d. Arti Pentingnya Dan Tujuan Penilaian Prestasi .....	16
B. Kajian Terdahulu .....	18
C. Kerangka Berfikir .....	22
D. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel .....	25
D. Sumber Data .....	26
E. Definisi Operasional Variabel .....	26
F. Teknik Dan Pengumpulan Data .....	29
G. Teknik Analisa Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian` .....	35
1. Profil PT. Bank Syariah Mandiri Medan.....	35
2. Profil Responden.....	35
3. Hasil Jawaban Responden .....	37
4. Hasil Analisa Data.....	39
B. Pembahasan .....	45
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>47</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdhulu .....	19
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Kisi-kisi Angket .....	28
Tabel 3.3	Skala Likert .....	30
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	37
Tabel 4.4	Data Variabel Loyalitas Karyawan.....	37
Tabel 4.5	Data Variabel Prestasi Kerja Karyawan .....	38
Tabel 4.6	Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X .....	39
Tabel 4.7	Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y .....	40
Tabel 4.8	Hasil UjiReliabilitas Variabel X dan Y .....	41
Tabel 4.9	Hasil Uji F.....	43
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinasi .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir Penelitian.....	23
Gambar 4.1	Histogram Kurva Normal .....	42
Gambar 4.2	Normal P-P Plot.....	43



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Profil PT. Bank Syariah Mandiri
- Lampiran 2 : Logo PT. Bank Syariah Mandiri
- Lampiran 3 : Angket Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Angket Variabel Loyalitas Karyawan
- Lampiran 5 : Hasil Angket Variabel Prestasi Kerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat meningkatkan produktifitas serta meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk naik jabatan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk berkembang dan mendapatkan jabatan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi. Karyawan yang tidak dapat menghadapi segala pekerjaan yang diberikan dan tidak punya prestasi kerja dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sebaliknya, prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atas kerjanya atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap

mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Suatu perusahaan pada dasarnya adalah bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai suatu tujuan.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mewujudkan prestasi kerja karyawan yang baik untuk menghindari loyalitas kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan tersebut. Loyalitas kerja karyawan yang ideal akan menimbulkan gairah serta semangat untuk berprestasi dan inilah yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.<sup>1</sup> Loyalitas tidak dapat dibeli dengan uang, tetapi bisa didapatkan. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.<sup>2</sup>

Dalam hal ini prestasi kerja karyawan, pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang mereka inginkan dan tetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap individu karyawan. Manajemen perusahaan lah yang menetapkan standar kerja karyawan, dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan lain-lain.

---

<sup>1</sup>Rasimin, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan," didapat dari <http://www.sunanampel.ac.id/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 05 April 2014).

<sup>2</sup>Ciputrauceo, "Pengertian Loyalitas dan Serba Serbi Pengertian Loyalitas Karyawan," didapat dari <http://ciputrauceo.blogspot.com/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 23 November 2015).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>3</sup> Menyatakan prestasi kerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam hal pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: program-program pelatihan di jalankan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja agar karyawan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan. Para karyawan baru yang telah menjalani orientasi secara komprehensif, sebagian besar belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan sesuai yang diharapkan. Sehingga perusahaan harus membuat pelatihan dan pengembangan sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Hal tersebut tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi karyawan lama yang telah berpengalaman juga memerlukan pelatihan untuk mengurangi kebiasaan-kebiasaan yang buruk serta untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru untuk meningkatkan prestasi kerja untuk mendapatkan promosi.<sup>4</sup>

PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan merupakan perusahaan yang telah lama berdiri. Berdasarkan observasi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan, prestasi kerja karyawan masih kurang optimal. Hal Ini di tunjukkan dengan karyawan sering terlambat dalam memulai jam operasional kerja, karyawan sering menyalahgunakan jam kerja di lapangan, karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Karena kenyataannya, adanya semangat yang kurang dari para karyawannya. Sehingga dari permasalahan yang terjadi tersebut menarik perhatian

---

<sup>3</sup>Hasibuan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Sumut" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2012),h.94

<sup>4</sup>Handoko, "Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Lubuk Pakam" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2007),h.110

penulis untuk melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan. Adapun judul dari penelitian yang diambil penulis yaitu **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan adalah sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja karyawan masih kurang optimal.
- 2) Karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Adanya semangat yang kurang dari para karyawannya.

## **C. Pembatasan masalah**

Batasan masalah dan penelitian ini adalah Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu : apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

## **E. Tujuan Penelitian**

Penulis ini bertujuan untuk mengetahui Loyalitas Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah :

### **a. Manfaat teoritis**

1. Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang terkait dengan penelitian ini.

### **b. Manfaat praktis**

#### **1) Bagi dunia akademik**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi universitas selaku lembaga pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen terutama mengenai Prestasi Kerja Karyawan.

#### **2) Bagi peneliti**

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada pada perkuliahan atau teori dengan kenyataan di lapangan. Serta memberikan pengalaman dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan tentang Prestasi Kerja Karyawan.

#### **3) Bagi perusahaan**

Melalui penelitian ini di harapkan PT. Bank Syariah Mandiri KCP padang Bulan Medan dapat menambah wawasan berkaitan dengan loyalitas karyawan dan Prestasi Kerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Loyalitas Karyawan

###### a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah tingkat kesetiaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakan dengan harapannya. Loyalitas merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka nasabah akan kecewa. Bila kinerja sesuai dengan harapan, nasabah akan loyal. Sedangkan kinerja melebihi harapan, nasabah akan sangat loyal. Harapan nasabah dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji oleh informasi pemasaran dan saingannya.

Dengan bekerja manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke khalifahannya di muka bumi, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

*105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>1</sup>*

Griffin yang dikutip oleh Hurriyati definisi tentang loyalitas adalah:

*"Loyalty is defined as non random purchase expressed over time by some decision making unit".* Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa loyalitas lebih mengacu pada wujud perilaku dari unit-unit pengambilan

---

<sup>1</sup>Depag RI, Al-qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro,2006) h.105

keputusan untuk melakukan pembelian secara terus menerus terhadap barang/jasa suatu perusahaan yang dipilih.<sup>2</sup>

Dalam banyak definisi Ali Hasan menjelaskan tentang loyalitas sebagai berikut:

- 1) Sebagai konsep generik, loyalitas merek menunjukkan kecenderungan konsumen untuk membeli sebuah merek tertentu dengan tingkat konsistensi yang tinggi.
- 2) Sebagai konsep perilaku, pembelian ulang kerap kali dihubungkan dengan loyalitas merek (*brand loyalty*). Perbedaannya, bila loyalitas merek mencerminkan komitmen psikologi terhadap merek tertentu, perilaku pembelian ulang menyangkut pembelian merek yang sama secara berulang kali.
- 3) Pembelian ulang merupakan hasil dominasi (1) berhasil membuat produknya menjadi satu-satunya alternatif yang tersedia, (2) yang terus menerus melakukan promosi untuk memikat membujuk nasabah.<sup>3</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi loyalitas, yaitu :

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat

---

<sup>2</sup>Griffin, "Pengaruh Citra dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara Cabang Medan" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2005), h.129

<sup>3</sup>Ali Hasan, "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Pengguna Smartphone Samsung Galaxy Grand Prime Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara" (Skripsi Program Strata 1 UMSU), h.83



ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.<sup>4</sup>

Menurut pendapat lain menambahkan bahwa lima faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para nasabahnya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan nasabah yang menguntungkan bagi perusahaannya.
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- e. karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari segi sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Pendapat lain sebelumnya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan :

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan

---

<sup>4</sup>Digilib Uinsby, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan, "didapat dari <http://digilibuinsby.blogspot.ac.id/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 30 November 2014).

keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.<sup>5</sup>

### c. Jenis Loyalitas

Komponen sikap dan perilaku pembelian ulang, maka didapatkan empat situasi kemungkinan loyalitas:

#### 1) *No Loyalty*

Bila sikap dan perilaku pembelian ulang pada nasabah sama-sama lemah, penyebabnya bisa bermacam-macam, diantaranya produk/jasa baru diperkenalkan sehingga belum dikenal, pemasar belum mampu mengkomunikasikan keunggulan unit produknya, dan konsumen mempersepsikan semua merek relatif sama kinerjanya.

#### 2) *Spurious Loyalty*

Bila sikap yang relatif lemah disertai pola pembelian ulang yang kuat, maka yang terjadi adalah *Spurious Loyalty* atau *Captive Loyalty*. Situasi ini bisa dikatakan pula inertia, dimana konsumen sulit membedakan berbagai merek dalam kategori produk dengan tingkat keterlibatan rendah, sehingga pembelian ulang dilakukan atas dasar pertimbangan situasional, seperti *familiarty* (karena penempatan produk yang strategis pada rak pajangan lokasi *outlet* jasa dipusat perbelanjaan atau persimpangan jalan yang ramai) atau faktor diskon.

---

<sup>5</sup>Rukmi Tien Martiwi, "Faktor-faktor Penentu yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan," dalam jurnal *Daya Saing*, vol.13,h.2010

### 3) *Latent Loyalty*

Situasi *Latent Loyalty* tercermin bila sikap yang kuat disertai dengan pola pembelian ulang yang lemah. Situasi yang menjadi perhatian yang besar pemasar ini disebabkan pengaruh faktor-faktor non sikap yang sama kuat atau bahkan cenderung lebih kuat dari pada faktor sikap dalam menentukan pembelian ulang. Sebagai contoh, bisa seseorang bersikap positif terhadap restoran tertentu, namun tetap saja ia berusaha mencari variasi dikarenakan pertimbangan harga atau preferensi terhadap berbagai variasi menu atau masakan.

### 4) *Loyalty*

Ini merupakan situasi ideal yang paling diharapkan para pemasar, dimana konsumen bersikap positif terhadap jasa atau penyedia jasa bersangkutan dan disertai pola pembelian ulang yang konsisten.<sup>6</sup>

#### **d. Indikator Loyalitas Karyawan**

Untuk dapat mengetahui dan mengukur tingkat loyalitas terhadap nasabah maka perusahaan harus mengetahui indikator yang mendukung dari loyalitas tersebut :

- 1) Melakukan pembelian ulang secara teratur  
Bagaimana nasabah melakukan pembelian produk atau jasa secara berulang-ulang.
- 2) Membeli antar lain produk atau jasa  
Nasabah akan membeli produk atau jasa ditawarkan oleh perusahaan.
- 3) Mereferensikan kepada orang lain  
Nasabah akan menawarkan tau menceritakan kepada orang lain bahwa produk atau jasa dari perusahaan sangat baik.

---

<sup>6</sup>Tjiptono, "Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Cabang Medan)" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2012), h.83.

- 4) Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing-pesaing dimana konsumen tidak terpengaruh kepada produk atau jasa lain ketika perusahaan lain menawarkan produknya kepada nasabah. Dari empat indikator loyalitas karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan. Pada umumnya nasabah yang loyal tidak dapat dipengaruhi oleh perusahaan lain yang sejenis dan nasabah tersebut merefrensikan perusahaan terhadap orang lain, seperti keluarga dan teman-temannya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Griffin, "Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Cabang Medan)" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2003),h.31.

## 2. Prestasi Kerja Karyawan

### a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan di butuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama oleh sebuah perusahaan yaitu mencari keuntungan. Oleh sebab itu maka diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan tersebut dapat terlaksanakan.

Bernardin dan russel, 1993 dalam edi Sutrisno memeberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.<sup>8</sup>

Dalam pendapat lain Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat tentang prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- 1) Faktor individu

---

<sup>8</sup>Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), h.150

<sup>9</sup>Anwar Mangkunegara, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2013),h 67.

<sup>10</sup>Kampus Koperasi, "Definisi Prestasi Kerja Karyawan,"didapat dari <http://kampuskoperasi.blogspot.co.id/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 10 Oktober 2014).

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c) *Role/ task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja:
- a) Kondisi fisik  
Adalah satu kesatuan utuh dari komponen-komponen yang tidak dapat dipisahkan begitu saja, baik peningkatan maupun pemeliharaannya.
  - b) Peralatan  
Adalah segala keperluan yang digunakan manusia untuk mengubah alam sekitarnya, termasuk dirinya sendiri dan orang lain dengan menciptakan alat-alat sebagai sarana dan prasarana.
  - c) Waktu  
Adalah bagian dari struktur dasar dari alam semesta, sebuah dimensi di mana peristiwa terjadi secara berurutan.
  - d) Material  
Adalah zat atau benda yang dari mana sesuatu dapat dibuat darinya, atau barang yang dibutuhkan untuk membuat sesuatu.
  - e) Pendidikan  
Adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

f) Supervisi

Adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok.

g) Desain organisasi

Adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian organisasi. Pada organisasi formal struktur direncanakan dan merupakan usaha sengaja untuk menetapkan pola hubungan antara berbagai komponen, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif.

h) Pelatihan

Merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

i) Keberuntungan

Adalah sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.<sup>11</sup>

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

---

<sup>11</sup>Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015, h.151

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>12</sup>

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai pegawai aktivitas pengukuran standar dan sebagai yang dapat digunakan pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui enam aspek yaitu :

#### 1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

#### 2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

#### 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

#### 4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 6) Disiplin waktu dan absensi

---

<sup>12</sup>Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2013), h.67-68



Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.<sup>13</sup>

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Prestasi kerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang berpengaruh dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta bersikap positif dengan situasi kerja.

Dalam pendapat lain indikator dari prestasi kerja yaitu:

- 1) Mutu kerja  
Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja  
Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan  
Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap  
Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan pimpinan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>14</sup>

#### **d. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

---

<sup>13</sup>Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015, h.152-153

<sup>14</sup>Sunyoto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Kebun Bandar Klippa" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2012),h22

Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimana pun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai. Tentu saja apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh pimpinan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada yang akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.<sup>15</sup>

Dalam pendapat lain penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.<sup>16</sup>

Adapun menurut Murphy dan Cleveland dalam Panggabean mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian

---

<sup>15</sup>Samsuddin Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.159-160

<sup>16</sup>*Ibid*, h. 159-160

prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya.

Adapun yang menyebabkannya antara lain:

- 1) Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan
- 2) Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada rang yang mereka sukai secara pribadi
- 3) Jika hasil penilainnya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan prestasi karyawan
- 4) Pimpinan maupun bawahan menyadari penilaian yang buruk memengaruhi karier seseorang
- 5) Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan
- 6) Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.<sup>17</sup>

## **B. Kajian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan peneliti dengan pokok pembahasan ini bukan penelitian yang pertama telah banyak penelitian terdahulu. Diantaranya penelitian terdahulu adalah Putri, Sonia Indah Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar Tahun 2014, Wicaksono Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar tahun 2012, Nuryanni Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar Tahun 2012, Riftan Wasesa Skripsi Jurusan Manajemen UMS Surakarta Tahun 2008, Denis Gregorius Lagale Skripsi Jurusan Ekonomi Islam UIN Malang Tahun 2014. Hasil penelitian-penelitian tersebut digambarkan sebagaimana pada tabel 2.1.

---

<sup>17</sup>Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015, h.153

Tabel 2.1

## Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Putri, Sonnia Indah	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”.	Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tebukti bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas memiliki

				pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>18</sup>
2	Wicaksono	“Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Vision bagian packing)”.	Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap karyawan yang di mana hasilnya adalah ada pengaruh positif kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT Vision bagian packing. <sup>19</sup>
3	Nuryanni	“Pengaruh Loyalitas dan Etos Kerja	Loyalitas dan Etos Kerja terhadap	Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui

<sup>18</sup>Putri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”, (*Skripsi*, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2014)

<sup>19</sup>Wicaksono, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Vision bagian packing)”, (*Skripsi*, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2012)

		terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara.“	Kinerja Karyawan	pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara, di mana hasilnya adalah loyalitas dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara. <sup>20</sup>
4	Riftan Wasesa	“Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan (Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI)“.	Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian tersebut, mengatakan gaya kepemimpinan atas dasar pertimbanganlah yang harus diterapkan di PT. Bank DKI. Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap loyalitas karyawan dibandingkan

<sup>20</sup>Nuryanni, “Pengaruh Loyalitas dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara”, (*Skripsi*, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2012)

				dengan gaya kepemimpinan menurut struktur. <sup>21</sup>
5	Denis Gregorius Lagale	“Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado”.	Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. <sup>22</sup>

Penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu bahwa secara umum penelitian terdahulu menggunakan dua variabel atau lebih dan tidak secara khusus mengkaji tentang konsep dalam Islam. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan satu variabel independen dan lebih khusus mengkaji tentang Loyalitas kerja.

### C. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen yaitu Loyalitas Karyawan dan variabel dependen Prestasi Kerja. Analisis yang

<sup>21</sup> Riftan Wasesa, “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan (Studi kasus Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI)”, (*Skripsi*, Jurusan Manajemen UMS Surakarta, 2008)

<sup>22</sup> Denis Gregorius Lagale, “Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado”. *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam UIN Malang, 2014)

dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel loyalitas karyawan terhadap variabel prestasi kerja. Kerangka penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah proporsi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.<sup>23</sup> Proposisi adalah pernyataan tentang suatu konsep. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori, maka hipotesis yang peneliti lakukan adalah :

Ho : Loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

Ha : Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

---

<sup>23</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.50.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.<sup>1</sup>

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.<sup>2</sup>

Sedangkan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>3</sup> Yaitu pengaruh loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

#### **B. Lokasi dan waktu penelitian**

##### 1. Lokasi penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian penulis adalah PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.

##### 2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2017 sampai bulan Maret 2017 di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan. Yang digambarkan pada tabel 3.1 berikut :

---

<sup>1</sup>Narbuko Cholid, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara,2012)h.2

<sup>2</sup>Azuar Juliandi, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press,2015),h.12

<sup>3</sup>Rochaety Ety, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Mitra wacana Mediaa,2007),h.17

Tabel 3.1  
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu															
	Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal																
Bimbingan Proposal																
Seminar Proposal																

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan yang berjumlah 17 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>5</sup> Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Alfabeta, 2006), h.90.

<sup>5</sup> *Ibid*, h.91

sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 25 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan berjumlah 17 orang.

#### **D. Sumber Data**

Jenis datanya adalah data ordinal yang diperlukan sebagai data interval. Untuk sumber data berasal dari data primer dan skunder yang dimana data primer berasal dari responden, sedangkan data skunder berasal dari buku kepustakaan.

- a) Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari narasumber (sumber utama) guna untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan untuk selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian.<sup>7</sup> Dalam hal ini data langsung diperoleh dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan melalui angket.
- b) Data skunder adalah data yang merupakan pelengkap dari data primer yang diperoleh dari sumber penelitian dengan mempelajari berbagai sumber dan dokumen yang diperoleh dari objek penelitian yang memiliki relevansi.<sup>8</sup> Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari buku yang terkait dengan loyalitas dan prestasi kerja karyawan.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapaun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas adalah tingkat kesetiaan seseorang setelah membandingkan kinerja hasil yang dirasakan dengan harapannya.

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Afabeta, 2006), h.96

<sup>7</sup> Wahyu Hairani Sitorus, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016, h.29

<sup>8</sup> *Ibid*

Adapun indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembelian ulang secara teratur  
Bagaimana nasabah melakukan pembelian produk atau jasa secara berulang-ulang.
- 2) Membeli antar lain produk atau jasa  
Nasabah akan membeli produk atau jasa ditawarkan oleh perusahaan.
- 3) Mereferensikan kepada orang lain  
Nasabah akan menawarkan tau menceritakan kepada orang lain bahwa produk atau jasa dari perusahaan sangat baik.
- 4) Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing-pesaing dimana konsumen tidak terpengaruh kepada produk atau jasa lain ketika perusahaan lain menawarkan produknya kepada nasabah.  
Dari empat indikator loyalitas karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan. Pada umumnya nasabah yang loyal tidak dapat dipengaruhi oleh perusahaan lain yang sejenis dan nasabah tersebut mereferensikan perusahaan terhadap orang lain, seperti keluarga dan teman-temannya.<sup>9</sup>

2. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Adapun indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut: <sup>10</sup>

- 1) Mutu kerja  
Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja  
Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.

---

<sup>9</sup>Griffin, "Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Cabang Medan)" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2003), h.31.

<sup>10</sup>Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015, h.152-153

## 3) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

## 4) Sikap

Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan pimpinan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>11</sup>

**Tabel 3.2**  
**Tabel Kisi-Kisi Angket**

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1	Loyalitas Karyawan (X)	1. Bertahan	1,2
		2. Bersedia	3,4
		3. Menjaga rahasia	5,6
		4. Mempromosikan	7,8
		5. Menaati peraturan	9
		6. Setia	10
2	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Hasil kerja	1,2
		2. Pengetahuan pekerjaan	3,4
		3. Inisiatif	5,6
		4. Kecekatan mental	7,8
		5. Sikap	9,10

<sup>11</sup>Sunyoto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Kebun Bandar Klippa" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara,2012),h22

## F. Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>12</sup>

### 1. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk gambar hidup.<sup>13</sup>

### 2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden<sup>14</sup>. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin.<sup>15</sup> Sebelum membuat daftar pernyataan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, hal ini akan digunakan sebagai patokan untuk menyusun instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> *Ibid*

<sup>13</sup> Wahyu Hairani Sitorus, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota", *Skripsi*, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016, h.30

<sup>14</sup> *Ibid*, h.142.

<sup>15</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h.65.

**Tabel 3.3****Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Masing – Masing Jawaban</b>
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

**G. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedangkan yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variabel yang dependen. Sedangkan Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Regresi Linear Sederhana atau sering disebut SLR (*Simple Linier Regression*) juga merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam produk untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Analisis dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data
  - a. Uji Validitas
    - 1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

## 2) Rumus statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- N = Jumlah Sampel
- X = Loyalitas Karyawan
- Y = Prestasi Kerja
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variable x
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas yang dilakukan antara lain:

- a) Mengkorelasi skor-skor suatu nomor angket dengan sector total seluruh item
- b) Menentukan valid atau tidaknya data dengan kriteria sebagai berikut:

Kriteria pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05 maka bukti instrumen tersebut valid
- 2) Jika sig 2 tailed  $> \alpha$  0,05 maka bukti instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Ketentuan apakah ada suatu instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai



$R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.<sup>16</sup>

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah<sup>17</sup>.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*<sup>18</sup>, yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

$\alpha$  : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rerata korelasi antar item

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$ .<sup>19</sup>

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indevenden variabel keduanya mempunyai distribusi

---

<sup>16</sup>Sugiono, "Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Cabang Medan)" (Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2008),h.228

<sup>17</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.4.

<sup>18</sup> *Ibid.*, h.35.

<sup>19</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), h.140.

normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal.<sup>20</sup>

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/ Anova yaitu uji untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bias digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika tidak baik/non signifikan maka model regresi tidak bias digunakan untuk peramalan.

Persamaan :

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - 1)}$$

Dimana :

F = Besarnya F hitungan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah Variabel

$R^2$  = Koefisien determinasi

---

<sup>20</sup> *Ibid*, h.153.

e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil PT. Bank Syariah Mandiri Medan**

Hadir dengan Cita-cita Membangun Negeri, Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

##### **2. Profil Responden**

Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebar di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan kepada para karyawannya sehingga dapat dilakukan analisis atas data dari angket yang diperoleh. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer yaitu melalui program SPSS.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 20 orang. Sampel penelitian dari Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Medan. Berikut ini hasil identifikasi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan dapat dijabarkan sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-Laki	12 Orang	60%
2	Perempuan	8 Orang	40%
	<b>Jumlah</b>	<b>20 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (60%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (40%).Hal ini menunjukkan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri yang berdasarkan angket didominasi oleh laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentasi
1	<25 Tahun	3 Orang	15%
2	26-30 Tahun	11 Orang	55%
3	31-35 Tahun	6 Orang	30%
	<b>Jumlah</b>	<b>20 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 4.2.diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia <25 tahun sebanyak 3orang (15%), yang memiliki usia 26-30 tahun sebanyak 11 orang (55%), sedangkan yang memiliki usia antara 31-35 tahun sebanyak 6 orang (30%). Hal ini menunjukkan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri yang berdasarkan angket kebanyakan berusia 26-30 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	2Orang	10%
2	Perguruan Tinggi	18Orang	90%
	<b>Jumlah</b>	<b>20 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 4.3. diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan setingkat SMA sebanyak 2 orang (10%), dan yang memiliki pendidikan setingkat perguruan tinggi sebanyak 18 orang (90%). Hal ini menunjukkan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri yang berdasarkan angket kebanyakan berpendidikan setingkat perguruan tinggi.

### 3. Hasil Jawaban Responden

#### a. Variabel Loyalitas Karyawan

**Tabel 4.4**

#### DATA VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN

No	ITEM PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42



#### 4. Hasil Analisa Data

##### a. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas, berdasarkan tabulasi dua data (lampiran), maka berikut akan dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pernyataan. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditasan atau kepatuhan sesuatu instrumen penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

**Tabel 4.6**

##### Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Loyalitas Karyawan)

No. Butir	r <sup>2</sup> Hitung	r <sup>2</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,517	0,444	0,020 < 0,05	Valid
Item 2	0,486	0,444	0,030 < 0,05	Valid
Item 3	0,810	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,738	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,671	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 6	0,823	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,738	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,671	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,517	0,444	0,020 < 0,05	Valid
Item 10	0,810	0,444	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber:** Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel motivasi Kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)**

No. Butir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,457	0,444	0,043 < 0,05	Valid
Item 2	0,485	0,444	0,030 < 0,05	Valid
Item 3	0,694	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,476	0,444	0,034 < 0,05	Valid
Item 5	0,781	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,781	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,757	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,605	0,444	0,005 < 0,05	Valid
Item 9	0,694	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,781	0,444	0,000 < 0,05	Valid

**Sumber:** Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrumen adalah apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$ , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Loyalitas Karyawan (X)	0,869	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,826	Reliabel

**Sumber:** Diolah dari SPSS 16.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 ( $\geq 0.6$ ), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

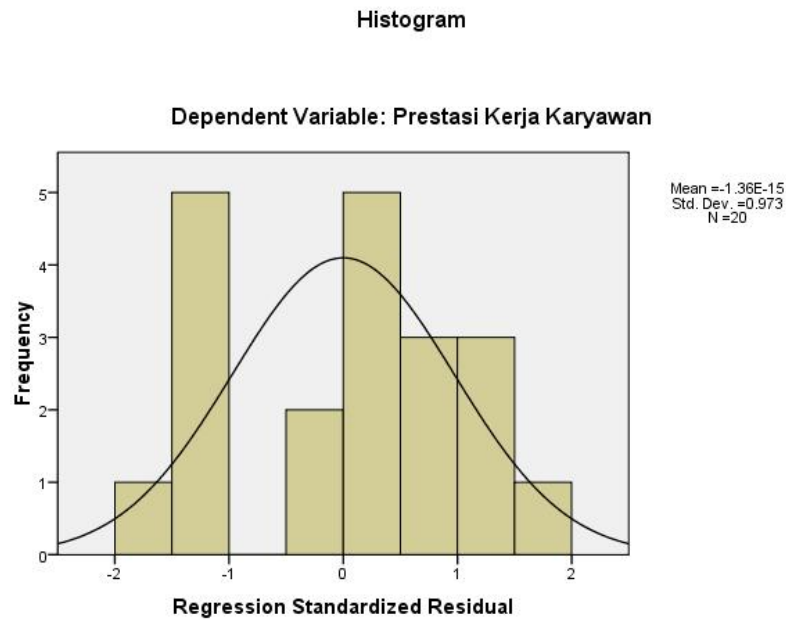
#### **b. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria Pengujian:

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

**Gambar 4.1**  
**Histogram Kurva Normal**

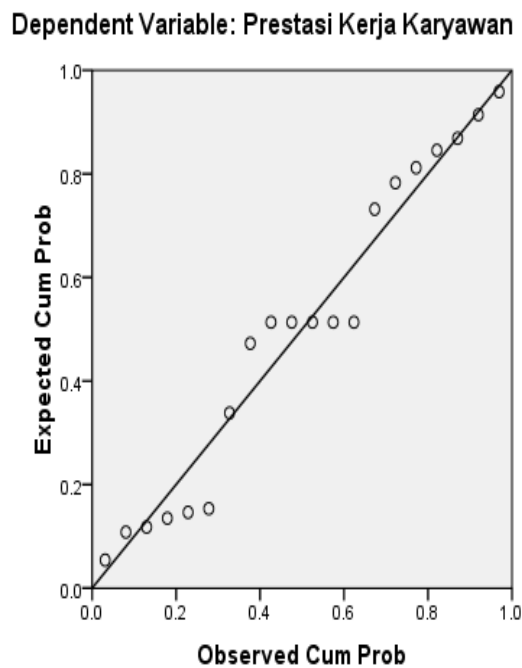


Sumber : Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

**Gambar 4.2**  
**Normal P-P Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah SPSS 16.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.167	1	127.167	25.840	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.583	18	4.921		
	Total	215.750	19			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 16.0

Dari uji anova F test, di dapat F hitung sebesar 25,840 dengan tingkat signifikansi 0,000, untuk menghitung F tabel terlebih dahulu dihitung  $df_1 = k - 1$ , sedangkan  $df_2 = n - k - 1 = 20 - 1 - 1 = 18$ , maka F tabel sebesar 4,41.

Dari lampiran diperoleh bahwa F hitung = 25,840. Bila dibandingkan dengan nilai F tabel, maka F hitung > F tabel atau  $25,840 > 4,41$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

**d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.567	2.21839

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 16.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,589 atau 58,9% menunjukkan sekitar 58,9% variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Loyalitas Karyawan (X). Sementara sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan Berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan. Artinya, semakin baik Loyalitas Karyawan, maka semakin baik juga Prestasi Kerja Karyawan. Sebaliknya, jika Loyalitas Karyawan tidak baik, maka akan semakin buruk Prestasi Kerja Karyawan. Loyalitas Karyawan merupakan pemahaman karyawan tentang kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan dalam bekerja. Dengan adanya Loyalitas, maka akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan sehingga menjadi peningkat daya saing di ranah global yang modern ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik dan positifnya loyalitas karyawan maka semakin baik prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung pada variabel loyalitas karyawan (X) sebesar 25,840 dengan tingkat signifikan yaitu 4,41 yang berarti loyalitas karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu loyalitas karyawan.

Hasil koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,589 atau 58,9%. Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Diketahui dari hasil Uji F hitung lebih besar nilai F tabel ( $25.840 > 4.41$ ).
2. F hitung sebesar 25,840 dengan tingkat signifikansi 0,000, untuk menghitung F tabel terlebih dahulu dihitung  $df_1 = k - 1$ , sedangkan  $df_2 = n - k - 1 = 20 - 1 - 1 = 18$ , maka F tabel sebesar 4,41.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri harus dapat menunjukkan loyalitas agar prestasi kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan dari PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan, maka dalam hal ini disarankan pihak PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan lebih meningkatkan komunikasi yang baik antara pihak PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan dengan karyawannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memilih indikator yang lebih banyak dan bervariasi dengan situasi dan kondisi objek yang disampaikan dan pastikan bahwa responden mengerti maksud dari angket yang diisi, serta menambah jumlah sampel lebih banyak agar hasil yang didapat lebih akurat dan bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Ciputrauceo. *Pengertian Loyalitas dan Serba Serbi* *Pengertian Loyalitas Karyawan*: <http://ciputrauceo.blogspot.com>, 2015.

Cholid, Narbuko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012

Departemen Agama RI. *Al-quran dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro, 2006

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.

Griffin. *Pengaruh Citra dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara Cabang Medan*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2005.

Gregorius Lagale, Denis. *Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam UIN Malang, 2014.

Handoko. *Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Lubuk Pakam*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2007.

Hasan, Ali. *Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Pengguna Smartphone Samsung Galaxy Grand Prime Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Skripsi Program Sarjana Strata 1 UMSU

Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Hasibuan. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Yudhistira ghalia Indonesia Area Sumut*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2012.

Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu, 2015.

Koperasi, Kampus. *Definisi Prestasi Kerja Karyawan*: <http://kampuskoperasi.blogspot.co.id>, 2014.

- Mangkunegara, Anwar. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2013.
- Nuryanni. *Pengaruh Loyalitas dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2012.
- Prasetyo, B dan Jannah, Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006.
- Putri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2014.
- Rasimin. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan*: <http://www.sunanampel.ac.id>, 2014.
- Rochaety, Ety. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra wacana Media, 2007.
- Runtu, Julius. "Whistleblowing, Sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan": <http://juliusruntu.blogspot.co.id>, 2014.
- Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Samsuddin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2006.
- Sunyoto. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Kebun Bandar Klippa*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2012.
- Sitorus, Wahyu Hairani. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Medan, 2016.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Tjiptono. *Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Tititpan Kilat (Cabang Medan)*. Skripsi, Program Sarjana Strata 1 UMSU Sumatera Utara, 2012.
- Tien Martiwi, Rukmi. *Faktor-faktor Penentu yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*, jurnal *Daya Saing*, 2010.

- Uinsby Digilib. *Faktor-faktor Penentu yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*:[http:// uinsbydigilib.blogspot.com](http://uinsbydigilib.blogspot.com),2014.
- Vanessa, Gaprar. *Pengaruh Kepercayaan Pelanggan dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Citra Van Titipan Kilat Cabang Medan*. Skripsi, Program Strata 1 UMSU Sumatera utara, 2007.
- Wasesa, Riftan. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan (Studi kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI)*". Skripsi, Jurusan Manajemen UMS Surakarta, 2008.
- Wicaksono. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Vision bagian packing)*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis UNHAS Makassar, 2012.