

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PLN NUSANTARA POWER UP TANJUNG AWAR-AWAR TUBAN
JAWA TIMUR**



Oleh :

RIZKA FADLILATUL MUFIDAH
NBI : 1211900243

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PLN NUSANTARA POWER UP TANJUNG AWAR-AWAR TUBAN
JAWA TIMUR**



Oleh:

RIZKA FADLILATUL MUFIDAH

NBI: 1211900243

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

**PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UP
TANJUNG AWAR – AWAR TUBAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

Oleh:

RIZKA FADLILATUL MUFIDAH

NBI: 1211900243

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2023

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap	: Rizka Fadlilatul Mufidah
NBI	: 1211900243
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur.

Surabaya, 29 Mei 2023
Mengetahui / Menyetujui
Pembimbing,



Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM.

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan Sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 14 Juni 2023.

TIM PENGUJI:

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM.
2. Dr. Riyadi Nugroho, MM.
3. Drg. Pramita Studiviany, MM.

TANDA TANGAN:

-Ketua _____

-Anggota _____

-Anggota _____

**Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,**



Prof. Dr. M. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama Lengkap (KTP) : Rizka Fadlilatul Mufidah
2. NBI : 1211900243
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3525105102010006
6. Alamat Rumah (KTP) : Perum Mondokan Jl. Jawa Z-23 RT/RW 01/06,
Mondokan, Tuban.

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UP
TANJUNG AWAR – AWAR TUBAN JAWA TIMUR.**

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 29 Mei 2023

Yang Membuat,



(Rizka Fadlilatul Mufidah)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (Ext. 311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Fadlilatul Mufidah
NBI : 1211900243
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, Saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur”

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengolah dalam bentuk pangkatan data (*database*), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 07 Juli 2023

Yang Menyatakan,



(Rizka Fadlilatul Mufidah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM. selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterimakasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk kepada saya untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu saya dalam kelancaran proses perkuliahan saya selama ini.
5. Seluruh Bpk/Ibu Dosen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dimana telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi. Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
7. Bapak Abdi Nafi' selaku pimpinan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar – Awar Tuban Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Fajri Isnaini dan Ibu Ainur Rohmah selaku pembimbing penelitian skripsi saya serta seluruh karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar – Awar Tuban Jawa Timur yang telah bersedia membantu kelancaran penelitian saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Kepada kedua Orang Tua saya yang telah memberikan kesempatan saya untuk menempuh program kuliah di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya serta memberikan semangat dan motivasi kepada saya dari awal perkuliahan hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Aldy Azzra Al-Ayyubi, S.T (2025) yang telah membersamai penulis selama penyusunan skripsi dalam kondisi apapun. Terimakasih untuk segala pengorbanan waktu, tenaga, materi serta ikut mendoakan, memberikan semangat dan memotivasi penulis dalam proses penyusunan skripsi.
11. Reza Octavia S.M., S.M. dan Yulinar Izaidah, S.M. Sebagai sahabat terbaik, rumah kedua dan teman seperjuangan, penyemangat yang luar biasa saat saya hampir menyerah. Terimakasih selalu menjadi pendengar yang baik dan pendukung dalam setiap langkah pada proses penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah *“Membangun pola pikir yang berkembang dengan tidak bertahan di zona nyaman, hadapi rintangan untuk meraih prestasi yang lebih tinggi”*. Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk terus belajar.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 29 Mei 2023

Rizka Fadlilatul Mufidah

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UP TANJUNG AWAR-AWAR TUBAN JAWA TIMUR

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur. Populasi pada penelitian berjumlah 300 orang karyawan. Metode pendekatan pada penelitian ini mengimplementasikan data kuantitatif. Teknik random sampling dipilih untuk pengambilan sampel pada penelitian ini. Pengaplikasian rumus Yamane dalam penetapan jumlah sampel ditemukan hasil 75 responden secara random. Pengumpulan data dilakukan observasi dan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan acuan mengukur nilai interval yang menghasilkan data kuantitatif dengan skala likert lima alternatif jawaban. Hal pertama yang dilakukan dengan menguji uji validitas dan realibilitas. Kemudian uji asumsi klasik serta dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Pengolahan data mengaplikasikan program IBM statistik SPSS versi 26.

Hasil yang didapat pada pengujian hipotesis uji t ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan pada hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION WORK COMPETENCE AND WORK LOYALTY TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN NUSANTARA POWER UP TANJUNG AWAR-AWAR TUBAN EAST JAVA

In this study discusses the influence of competence (X_1), compensation (X_2) and work loyalty (X_3) on the performance of employees (Y) of PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar–Awar Tuban, East Java. The population in the study amounted to 300 employees. The approach method in this study implements quantitative data. Random sampling technique was chosen for sampling in this study. The application of the Yamane formula in determining the number of samples found the results of 75 respondents randomly. Observation of data was collected and questionnaires were given to respondents with reference to measuring interval values which produced quantitative data with a Likert scale of five alternative answers. The first thing to do is to test the validity and reliability tests. Then test the classical assumptions and analyzed using multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. Hypothesis testing in this study used the T test and F test. Data processing applied the IBM SPSS statistic program version 26.

The results obtained in testing the t-test hypothesis indicate that competency variables partially influence employee performance. Compensation variables have a partial effect on employee performance. Job loyalty variable has a partial effect on employee performance. And the results of the f test show that the variables of competence, compensation and work loyalty simultaneously influence employee performance.

Keywords: Competence, Compensation, Work Loyalty, Employee Performance

RINGKASAN

PT PJB UBJ OM PLTU Tanjung Awar Awar yang sebelumnya berganti nama menjadi PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban pada bulan Oktober 2022 yang lalu merupakan unit Pembangkit Listrik Tenaga Uap dibawah anak perusahaan PT PLN Persero yang dikelola oleh PT Pembangkitan Jawa Bali di Tuban, Jawa Timur. Unit Pembangkit ini mengoperasikan 2 unit pembangkit PLTU dengan kapasitas listrik sebesar 2 x 350 Megawatt MW, pada Januari 2014 untuk Unit I dan pada Juli 2016 untuk Unit II. Kapasitas produksi tersebut membutuhkan sebanyak 9600 ton/unit/hari batu bara yang diangkut ke lokasi menggunakan kapal tongkang kapasitas 12000 DWT dari Sumatera dan Kalimantan. Area pembangkit PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban, terletak di tepi laut jawa pada semenanjung Awar-Awar Tuban, Jawa Timur.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan baik. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti untuk mencapai tujuan dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang terkait, adapun tujuan dari penelitian tersebut ialah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban. Jenis Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 karyawan. Dimana penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel, random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil dari pengambilan responden secara keseluruhan, indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas sebagai uji instrument dalam penelitian. Sedangkan untuk teknik analisis data sendiri menggunakan analisis regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji t (parsial) dan Uji F (simultan).

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = -3,456 + 0,163 X_1 + 0,673 X_2 + 0,233 X_3 + e$. hasil penelitian Uji t menunjukkan

variabel Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Variabel Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Loyalitas Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kemudian hasil yang diperoleh dari uji t menunjukkan variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Loyalitas Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SUMMARY

PT PJB UBJ OM PLTU Tanjung Awar Awar, which previously changed its name to PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban in October 2022, is a Steam Power Plant unit under a subsidiary of PT PLN Persero which is managed by PT Pembangkitan Jawa Bali in Tuban, East Java. This Power Unit operates 2 PLTU generating units with a power capacity of 2 x 350 Megawatt MW, in January 2014 for Unit I and in July 2016 for Unit II. This production capacity requires as much as 9600 tons/unit/day of coal which is transported to the location using barges with a capacity of 12000 DWT from Sumatra and Kalimantan. The PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban power plant area is located on the shores of the Java Sea on the Awar-Awar Tuban peninsula, East Java.

Human resource management is needed to increase the effectiveness of Human Resources in a company. The purpose of human resource management is as a determining factor for the success of a good service. Companies and employees are two things that cannot be separated. Employee performance appraisal is a very important thing in a company. This means that achieving goals can be done by managing human resources as well as possible so as to improve employee performance.

Based on the formulation of the related problems, the purpose of this research is to determine the effect of Work Competence, Compensation and Work Loyalty on Employee Performance of PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar Awar Tuban. This type of research approach uses a quantitative approach. This study used a sample of 75 employees. Where this study used a sampling technique, random sampling. The data collection method in this study used a questionnaire.

The results of taking the respondents as a whole, the variable indicators used in this study are valid and reliable. The data analysis technique used in this research is validity test and reliability test as instrument test in research. As for the data analysis technique itself using Multiple Linear Regression Analysis and the Classical Assumption Test which consists of the Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test. multiple linear regression analysis. Testing the hypothesis in this study using the Coefficient of Determination Test (R^2), t test (partial) and F test (simultaneous).

Based on the results obtained from multiple linear regression analysis is $Y = -3.456 + 0.163 X_1 + 0.673 X_2 + 0.233 X_3 + e$. the results of the t test showed that the variable Work Competency (X_1) partially has a significant effect on employee performance by showing a significance value of $0.002 < 0.05$. Compensating Variable (X_2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) by showing a

significance value of 0.000 <0.05. Job Loyalty Variable (X₃) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) by showing a significance value of 0.002 <0.05. Then the results obtained from the t test show the Work Competency Variable (X₁), Compensation (X₂) and Work Loyalty (X₃) simultaneously has a significant effect on Employee Performance (Y).

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.4 Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Kompetensi	7
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.2.2 Dimensi Kompetensi	8
2.1.2.3 Manfaat Kompetensi	9
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.2.5 Indikator Kompetensi	10
2.1.3 Kompensasi	11
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	11

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi	12
2.1.3.3 Asas-Asas Kompensasi	12
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	12
2.1.3.5 Indikator Kompensasi.....	13
2.1.4 Loyalitas Kerja	14
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja	14
2.1.4.2 Tujuan Loyalitas Kerja	14
2.1.4.3 Aspek Loyalitas Kerja	15
2.1.4.4 Indikator Loyalitas Kerja.....	15
2.1.5 Kinerja Karyawan	15
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.6 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian	21
2.2.1 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2.2 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.2.3 Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2.4 Kompetensi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Tempat Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.4.1 Populasi Penelitian	26
3.4.2 Sampel Penelitian.....	26
3.4.3 Teknik Sampling	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	27
3.6.1 Definisi Variabel	27
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	28

3.6.2.1	Kompetensi (X_1).....	28
3.6.2.2	Kompensasi (X_2)	28
3.6.2.3	Loyalitas Kerja (X_3).....	29
3.6.2.4	Kinerja Karyawan (Y)	29
3.7	Proses Pengolahan Data	30
3.8	Metode Analisis Data	31
3.8.1	Uji Validitas	31
3.8.2	Uji Reliabilitas	31
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.8.3.1	Uji Normalitas	31
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas	32
3.8.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	32
3.9	Analisis Data dan Teknik Pengujian Hipotesis.....	33
3.9.1	Analisis Data	33
3.9.1.1	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.9.1.2	Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.9.2	Teknik Pengujian Hipotesis	33
3.9.2.1	Uji T (Uji Parsial).....	33
3.9.2.2	Uji F (Uji Simultan).....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1	Profil Perusahaan	35
4.1.2	Nilai Perusahaan.....	35
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.4	Struktur Organisasi.....	36
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
4.2.1	Deskripsi Responden.....	38
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
4.2.1.2	Usia Responden	38
4.2.1.3	Pendidikan Akhir Responden	39
4.2.1.4	Lama Bekerja Responden.....	39
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.2.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_1).....	40
4.2.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2)	41
4.2.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (X_3)	42
4.2.2.4	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	43
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	43

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	44
4.4 Analisis Data.....	45
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	45
4.4.1.1 Uji Normalitas	45
4.4.1.2 Uji Multikolonieritas	46
4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	47
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.5 Pengujian Hipotesis	50
4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
4.5.2 Uji T (Uji Parsial).....	50
4.5.3 Uji F (Uji Simultan)	51
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.6.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.7 Implikasi Penelitian	53
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plots.....	45
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	39
Tabel 4.3 Pendidikan Akhir Responden.....	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	39
Tabel 4.5 Interval Kelas	40
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_1)	40
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2).....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja(X_3).....	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Park	48
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 4.17 Hasil Uji T (Uji Parsial)	50
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	51