

SKRIPSI

**PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Novalika

Nim : 212012107

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novalika
Nim :212012107
Jurusan :Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Maret 2016



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

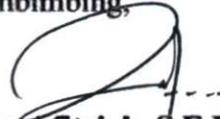
Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi
Sumatera Selatan.
Nama : Novalika
Nim : 212012107
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing,



(Wani Fitriah, S.E.,MS.I)

NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

Motto dan persembahan

MOTTO :

- *Semangat adalah sebetulnya kepingan-kepingan bara kemauan yang kita sisipkan pada setiap celah dalam kerja keras kita, untuk mencegah masuknya kemalasan dan penundaan.*
- *Jangan mengeluh, Tidak ada orang yang suka mendengar keluhan orang lain, karena masalah mereka juga sudah banyak.*
- *Janganlah meminta bukti bahwa doamu akan dijawab oleh Tuhan, tapi buktikanlah kesungguhan dari doamu.*

Terucap syukur kepadamu Ya Allah.....

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. *Ayahanda dan ibunda
Tercinta (Jon Suseno
dan Ibunda Eni M)*
2. *Saudara - saudara ku
(Martin Wirolis dan Beni
Putra)*
3. *Pembimbing Skripsiku
(Wani Fitriah,S.E,M.SI)*
4. *Kepada orang special
yang selalu memberi
semangat dan motivasi
(Ade Rosady)*
5. *Bapak/Ibu Dosen yang
selama masa kuliah
selalu mendidikku.*
6. *Almamaterku*

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan”, skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta , mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus dan kasih sayang ”Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak aku masih kecil”

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bapak Fauzi Ridwan S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si, selaku pembimbing penelitian Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si, selaku pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yang membantu memberikan data dalam penulisan
7. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2012 Yunita Putri Utami, Like Yolanda, Metha Rulita, Siti Apriani, Linda Agustina, Rizky Nabila, Sartini, Risma Selviana, Melva Liani, Puan Mahayesa, Fitri Nuning Pratiwi, Mutia Rani, Desi Mayasari, linda yunita, Sri Purnama Sari yang selalu mendukung dan selalu mendoakan hingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku (WITARIYA) Weni yunita, Utari Anggraini, Apriani, Lia Andita yang selalu mensupport dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Untuk yang selalu ada buat penulis Ade Rosady yang selalu mendukung, memotivasi agar lebih giat dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Posko 127 angkatan ke-9 Bobby Irianto, Askobena Hendra, Melva Liani, Fitri Nuning Pratiwi, Puan Mahayesa, Ihwandi, Septa Barat, Maryati
11. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkansatu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.
12. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada khususnya dan semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan dating pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang Maret 2016

Novalika

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori	9
C. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
2. Struktur Organisasi.....	47
3. Pembagian Tugas.....	48
4. Gambaran Umum Responden.....	53
5. Gambaran Umum Indikator.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
1. Uji instrument penelitian.....	64
2. Gambaran umum jawaban responden.....	70
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4. Uji F.....	90
5. Uji t.....	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Penelitian Sebelumnya.....	8
Table III.1 Operasionalisasi variabel.....	35
Table IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	53
Table IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Table IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	57
Table IV.6 Hasil Uji Validitas Pengetahuan Karyawan.....	65
Table IV.7 Hasil Uji Validitas Kemampuan Karyawan.....	66
Table IV.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	67
Table IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	68
Table IV.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Table IV.30 Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
Table IV.31 Hasil Uji F (Simultan).....	90
Table IV.32 Hasil Uji t (Parsial).....	91

ABSTRACT

Novalika / 21 2012 107 / knowledge, ability and loyalty on Employee Performance in the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province / Human Resources.

The formulation of the problem in this research is there any influence between knowledge, ability and loyalty on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province. Objective to investigate the influence of knowledge, ability and loyalty on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province.

This research type is Associative. The study was conducted in Jl. DematLebarDaunKav. IX, Palembang, Tel (0711) 356661. The population in this study amounted to 104 people. The sampling technique using simple random sampling. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques used are questionnaires and documentation.

Keywords: Knowledge, Ability, Loyalty and Employee Performance

ABSTRAK

Novalika /21 2012 107/ Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan/ Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif. Penelitian dilakukan di Jl. Demang Lebar Daun Kav.IX, Palembang, Telp (0711) 356661. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling random sederhana. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Kata kunci:Pengetahuan, Kemampuan, Loyalitas dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumberdaya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumberdaya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau pemerintahan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, namun organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan dengan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan meningkat apabila didukung dari organisasi yang dilakukan dengan baik. Dengan melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan itu jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti mereka

harapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan pengembangan karyawan ini dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu, kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi serta loyalitas dari karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, dengan adanya pengetahuan karyawan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup pendidikan yang tinggi, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab hubungan kualitas kerja yang dihasilkan pengalaman oleh perpaduan antara kemampuan dan kemauan seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas yang baik. Akan tetapi bila salah satu diantara dua

faktor tersebut tidak ada , bahkan apabila keduanya tidak ada, maka kualitas kerja rendah,kemampuan(ability) dapat ditingkatkan dengan merekrut orang yang sudah mampu atau melatih karyawan yang sudah ada. Setiap karyawan harus mempunyai keinginan dan kepuasan kerja yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan loyalitas yang memadai guna mencapai kinerja karyawan dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan.Sebagai contoh banyak beberapa karyawan yang masih belum luas dalam pengetahuannya sehingga bisa menghambat tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pengetahuan pengembangan karyawan ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tepat waktu. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan mengahayati suatu tugas atau pekerjaan karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang diberikan, kemampuan itu sendiri kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan.Kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas

yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Kualitas sumberdaya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berbagai kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan, kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, faktor kemampuan karyawan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, dimana pendidikan dan pengetahuan karyawan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan akan menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat loyalitas dari karyawan itu sendiri banyak karyawan yang masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor atau pemimpin yang dapat mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif. Karyawan yang lingkungan kerjanya harmonis antar hubungan karyawan dengan pihak manajemen untuk mengambil tindakan yang ekstrim untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan

maka akan terjalin kesetiaan dalam bekerja dan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik dan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya sebagai contoh karyawan yang kurang nyaman dengan pekerjaannya maka karyawan akan berhenti dari perusahaan karena tingkat loyalitasnya masih kurang karena itulah karyawan harus didorong supaya menjalankan tugas karyawan dengan giat dan sungguh-sungguh.

Dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah kota Palembang dibidang kebudayaan dan pariwisata dipimpin oleh seorang kepala dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sumatera Selatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris kota. Kepariwisataan itu sendiri adalah keseluruhan kegiatan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat yang ditujukan untuk menata kebutuhan perjalanan dan persinggahan wisata. Serta dapat juga merupakan perwujudan ciptaan manusia, tata hidup, seni budaya dan sejarah bangsa.

Hasil wawancara di dinas pariwisata bagian sumber daya manusia tingkat pengetahuan masih sangat kurang sedangkan kemampuan karyawan masih standar saja, loyalitas karyawan belum bisa digunakan dengan baik masih ada yang belum kreatif. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Loyalitas karyawan juga masih sangat kurang masih banyak karyawan yang berhenti diperusahaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar penulis ke beberapa karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Didapat hasil yang menjawab tidak setuju mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti mengambil sampel sebanyak 110 tetapi mengalami kecacatan sebanyak 6 karena ada yang tidak kembali, mengisi kuisisionernya tidak lengkap dan ada yang hilang jadi sampel yang digunakan sebanyak 104 sampel diantaranya : pengetahuan kerja sebanyak 35 responden, kemampuan dalam bekerja sebanyak 40 responden dan loyalitas karyawan sebanyak 29 responden berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik meneliti: **Pengetahuan, Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah Adakah pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuandan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat memberikan masukan berupa informasi mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya topik yang relatif sama.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

NO	KETERANGAN	NAMA	NAMA	NAMA
		Irsan Suhaefri (2011)	prasetya (2012)	Yogaswara (2012)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Adakah pengaruh pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang.	Adakah pengaruh kemampuan karyawan, kejelasan aturan, kesempatan berkinerja, dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT Tosima Abadi.
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel dan Indikator	Kemampuan (keterampilan, pengetahuan, kemampuan). Motivasi (gaji, insentif, bonus, penghargaan) Kinerja (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya)	pengetahuan (berinteraksi, konseptual, teknik). kemampuan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan). Kinerja (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya)	Kemampuan (tanggung jawab, disiplin). Kejelasan aturan (loyalitas, disiplin, kejujuran). Kesempatan berkinerja (pengalaman, usia. Kinerja (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya)
4	Data yang Digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik Pengumpulan Data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik Analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
7	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.	Terdapat pengaruh pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Pusri Palembang.	Terdapat pengaruh kemampuan, kejelasan aturan dan kesempatan berkinerja terhadap kinerja karyawan PT Thosima Abadi Medan.

Sumber : Irsan Suhaefri (2011), prasetya (2012), Yogaswara (2012)

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:01) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Ismail Nawawi Uha (2010:214) kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor eksteren dan faktor interen organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

b. Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi, dimaksudkan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan itu sendiri kedepannya.

Menurut sedarmayanti (2007 : 267) ada 7 manfaat penilaian kinerja yaitu :

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2005: 27) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisiensi.

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator kinerja

Menurut Stephen P. Robbins (2006: 260) Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hasil dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Pengetahuan

a. Pengertian pengetahuan

Menurut Notoadmojo (2007: 140) mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga.

Menurut Gordon(2007: 57) pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang, pengetahuan tidak dibatasi deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas adalah benar atau berguna. Menurut pendekatan konstruktivitis pengetahuan bukanlah fakta dari suatu kenyataan yang sedang dipelajari, melainkan sebagai konstruksi kognitif seseorang terhadap obyek, pengalaman maupun lingkungannya.

b. Tingkat pengetahuan

Menurut Notoadmodjo (2007: 27-29) Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda-beda. Secara garis besarnya dibagi dalam 6 tingkat pengetahuan:

a. Tahu (Know)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang dipelajari sebelumnya, termasuk dalam tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima.

b. Memahami (Comprehension)

Materi tersebut secara benar memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan.

c. Aplikasi (Application)

Aplikasi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya), aplikasi disini dapat diartikan aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

d. Analisis (analysis)

Analisa adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen tetapi masih dalam struktur organisasi tersebut dan kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis (synthesis)

Sintesis merupakan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian dalam bentuk suatu keseluruhan

yang baru. Dengan kata lain sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun komulasi dari formulasi-formulasi yang ada.

f. Evaluasi (Evaluation)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi objek penilaian-penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria-kriteria yang ada.

Menurut pendapat Kraiger (2005: 28) pada dasarnya pengetahuan (knowledge) dapat dibagi menjadi dua bagian yang saling berhubungan, yaitu :

a) Theoretical knowledge

Pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan seperti prosedur bekerja, visi dan misi perusahaan serta tugas dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh baik secara formal (sekolah, universitas) maupun dari non formal (pengalaman-pengalaman).

b) Practical knowledge

Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana karyawan bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai masalah dan penerapan prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun pengalaman-pengalaman yang terjadi.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang

Menurut Notoadmojo (2007: 30) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang diantaranya:

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan di luar perusahaan dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa , semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Namun perlu ditekankan bahwa seseorang yang berpendidikan rendah mutlak akan berpengetahuan rendah pula, peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu obyek juga mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan negative. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap obyek

tertentu, semakin banyak aspek positif dari obyek yang diketahui, akan menumbuhkan sikap makin positif terhadap obyek tersebut.

b. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek (immediate impact) sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan majunya teknologi dan tersedia bermacam-macam media yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

Dalam penyampaian informasi sebagai tugas pokoknya, media massa membawa pula pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya pengetahuan terhadap hal tersebut.

c. Sosial budaya

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau dengan demikian seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu,

sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

d. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun social. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

e. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

f. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca.

Kemampuan intelektual, pemecahan masalah dan kemampuan verbal dilaporkan hampir tidak ada penurunan pada usia ini. Dua sikap tradisional mengenai jalannya perkembangan selama hidup. Semakin tua semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai dan semakin banyak hal yang yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuannya. Tidak dapat mengajarkan kepandaian baru kepada orang yang sudah tua karena mengalami kemunduran baik fisik maupun mental.

3. Kemampuan

a. Pengertian kemampuan

Menurut Stephen P. Robbins (2008: 57) Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam

tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang yang dapat dilakukan.

Konopaske, mattedo (2006: 217) mendefinisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

b. Teori-teori kemampuan

Menurut Stephen P. Robbins (2008: 50) yang menyatakan bahwa kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat. Faktor yang pertama adalah kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah dan faktor yang kedua adalah kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.

Menurut Stephen P. Robbins (2008: 70) menyebutkan kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan kemampuan.

Kemampuan intelektual (intellectual ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir

,menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan , dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi, individu yang cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

Menurut Stephen P.Robbins(2008: 58) ada tujuh dimensi yang paling digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu:

a) Kecerdasan angka

Adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.

b) Pemahaman verbal

Adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar atau hubungan kata-kata.

c) Kecepatan persepsi

Adalah kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat

d) Penalaran induktif

Adalah kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

e) Penalaran deduktif

Adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.

f) Visualisasi spasial

Adalah kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.

g) Daya ingat

Adalah kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu

Kemampuan fisik (physical abilities) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Setiap individu memiliki kemampuan fisik dasar yang berbeda-beda. Tidak mengherankan jika hanya terdapat sedikit hubungan diantara mereka: nilai tinggi pada seseorang bukanlah jaminan nilai tinggi pada yang lain. Kinerja tinggi karyawan lebih mungkin dicapai ketika manajemen telah memastikan tingkat sejauh mana sebuah pekerjaan membutuhkan masing-masing dari

kesembilan kemampuan dan memastikan bahwa karyawan dalam pekerjaan tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan.

Menurut Stephen P. Robbins (2008: 62) kemampuan fisik mempunyai dimensi-dimensi terdiri dari :

a) Faktor kekuatan

a. Kekuatan dinamis

Kemampuan akan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus.

b. Kekuatan tubuh

Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut)

c. Kekuatan statis

Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal

d. Kekuatan eksplosif

Kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

b) Faktor fleksibilitas

a. Fleksibilitas luas

Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin

b. Fleksibilitas dinamis

Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

c) Faktor lainnya

1. Koordinasi tubuh

Kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.

2. Keseimbangan

Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.

3. Stamina

Kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan. Ketika kemampuan pekerjaan tidak sesuai karena karyawan memiliki keterampilan yang jauh melebihi persyaratan untuk pekerjaan tersebut, prediksi kita akan sangat berbeda. Kinerja pekerjaan kemungkinan akan memadai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Sutermeister dan Bob Davis et (2005: 77) memandang bahwa kemampuan (ability) dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan kemampuan seorang karyawan secara aplikatif indikatornya sebagai berikut :

a) Kemampuan menjalankan tugas

Dalam proses pekerjaan dilapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan kompleks, sehingga karyawan harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar stafnya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

b) Kemampuan memberikan penguatan

Penguatan adalah segala bentuk respon yang diungkapkan dengan kata-kata langsung seperti baik pekerjaannya, sukses menjalankan tugas, penguatan juga dapat berarti respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelajaran atau membesarkan hati karyawan agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi melaksanakan pekerjaannya dilapangan.

c) Kemampuan mengadakan variasi

Variasi karyawan adalah suatu kegiatan pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas dilapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan karyawan dalam situasi melaksanakan pekerjaan, karyawan senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme serta penuh partisipasi.

d. Indikator-indikator kemampuan

Menurut Gordon (2005: 57) indikator- indikator kemampuan karyawan yaitu :

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat, definisi ini cenderung mengarah pada aktivitas psikomotor.

c. Disiplin

Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima resiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.

4) Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Menurut Stephen P. Robbins (2003: 150) loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut.

Menurut Sudimin (2003: 54) loyalitas merupakan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas

Menurut Ruth Berlian (2009: 77) faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas yaitu:

1) Gaji

Jika sebagian besar dari alasan yang dikemukakan adalah masalah gaji serta benefit yang diterima oleh para karyawan, maka akan segera lah mengadakan penyesuaian secara bertahap. Jangan takut untuk melakukan hal tersebut, meskipun akan berdampak negatif terhadap cost yang lebih tinggi namun akan memberikan keuntungan yang setimpal bagi perusahaan.

2) Jenjang karir

Jenjang karir tidak tersedia dengan jelas bagi para karyawan. Jika di suatu perusahaan tidak tersedianya jenjang karir bagi karyawan maka jalan keluarnya adalah pihak manajemen bersama dengan pihak HRD harus merumuskan jenjang karir bagi setiap posisi yang ada di perusahaan tersebut dan segeralah lakukan sosialisasi kepada karyawan.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak harmonisnya hubungan antar karyawan maka pihak manajemen jangan segan-segan untuk mulai mengambil tindakan yang mungkin sedikit ekstrim guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

4) Kecocokan

Cocok atau tidaknya dengan atasan sebuah buku yang berjudul *First Break All the Rules* mempublikasikan hasil dari

sebuah survey yang dilakukan oleh Gallup Organization yang dalam salah satu penelitiannya menyimpulkan bahwa alasan terkuat seseorang untuk keluar dari perusahaan adalah ketidakcocokan pada atasannya. Penemuan ini pun menyimpulkan jika orang-orang yang bagus meninggalkan perusahaan, maka lihatlah atasan langsung tertinggi di department kita.

c. Manfaat pembinaan loyalitas karyawan

Menurut I komang ardana (2012: 34) terdapat beberapa manfaat bagi perusahaan jika dilakukan pembinaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu :

- 1) Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian disini dimaksudkan bahwa karyawan selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Baik kondisi itu yang mengarah kepada kecenderungan merugikan bagi perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepedulian tinggi akan terlibat pada perilaku :
 - a) Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan
 - b) Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.

- c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya tenaganya untuk kemajuan perusahaan.
 - d) Tidak mau berbuat hal-hal mengarah kepada hal-hal yang merusak perusahaan.
 - e) Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan.
 - f) Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.
- 2) Merasa memiliki terhadap perusahaan

Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan sendiri. Bila perusahaan maju maka hal itu diyakininya akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri. Sekitarnya produksi yang dicapai perusahaan turun atau merosot, akan dapat pula menurunkan tingkat kompensasi yang diterima karyawan.

Karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan terlihat pada gejala-gejala antara lain :

- a) Merasa sedih dikala perusahaannya mengalami musibah
- b) Merasa tersinggung bila ada orang yang mencoba-coba melecehkan nama baik perusahaannya.
- c) Merasa bangga ketika perusahaannya mendapatkan kemajuan.
- d) Mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

- e) Mempunyai disiplin tinggi dan tidak mau merugikan perusahaan bersedia menjadi pelopor untuk kemajuan perusahaan.

3) Tetap bertahan dalam perusahaan

Karyawan yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan ini maju atau mundur. Sebaliknya karyawan yang tidak loyal, biasanya selalu gelisah, tidak tenang dan berusaha untuk mencari lahan atau perusahaan lain yang dianggapnya dapat memberikan kompensasi yang lebih besar. Turn-over diperusahaan dapat terjadi bila :

- a) Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan
 - b) Tingkat kompensasi yang kurang memadai
 - c) Kurang ada penghargaan pada prestasi
 - d) Pekerjaan yang tidak menantang
 - e) Loyalitas yang rendah terhadap perusahaan
 - f) Kurang ada jaminan pengembangan karier
- 4) Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan

Tingginya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan turn-over dari perusahaan.

- 5) Tetap mempunyai motivasi kerja yang tinggi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan karyawan yang tinggi kepada perusahaannya.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (200:07), jenis penelitian berdasarkan tingkat ekplanasi di bedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih.

b. Penelitian Komparatif

Penelitian kompratif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

c. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Jl. Demang Lebar Daun Kav. IX, Palembang. Telp (0711)356661.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator

No	Variabel	Definisi variable	Indikator
i	Pengetahuan karyawan (X ₁)	Struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	a) Pendidikan b) Informasi c) Sosial budaya d) Lingkungan e) Pengalaman f) Usia
2	Kemampuan karyawan (X ₂)	Kemampuan adalah merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	a) Pengetahuan b) Keterampilan c) Disiplin d) Tanggung jawab
3	Loyalitas karyawan (X ₃)	Loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	a) Gaji b) Jenjang karir c) Lingkungan kerja d) Kecocokan
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kemandirian

Sumber gagasan: Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013:115) 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.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik sampling jenuh dengan jumlah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 160 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2013:117) sampel adalah bagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Isaac dan Michael dikutip oleh Sugiono (2011:126) penentuan jumlah sampel dari populasi ditentukan berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dalam penelitian ini menggunakan sampel tingkat kesalahan 5% dengan mengambil sampel sebanyak 110 responden di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling random sederhana. Menurut Hasan (2010:87) sampling random sederhana adalah bentuk sampling random yang sifatnya sederhana, tiap sampel yang berukuran sama memiliki probabilitas sama untuk terpilih jadi populasi. dimana teknik penentuan sampel bila populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2011:193) Pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang *langsung memberikan* data kepada pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang *tidak langsung memberikan* data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisisioner pada variabel pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini diantaranya adalah jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2008:56), metode pengumpulan data terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternative jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan lain-lain.

3. Observasi

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya.

4. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumbernya secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Hadari Nawawi (2007:103), pada dasarnya analisis data penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

a. Analisis Data Kualitatif

Data ini banyak digunakan dalam penelitian filosofis dan sebagian juga terdapat dalam penelitian deskriptif dan penelitian historis. Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian. Beberapa data tersebut menunjukkan perbedaan dalam bentuk jejaring atau tingkatan, walaupun tidak jelas batasnya.

b. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dan hasil kuesioner kemudian hasil pengujian tersebut maka dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Analisis Kuantitatif adalah dengan membandingkan hasil wawancara dan melihat kuesioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner. Pada Penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Pada skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen berupa pernyataan atau

pertanyaan. Jawaban pada skala likert dapat berupa kata – kata antara lain.

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS = 5

Setuju = S = 4

Netral = N = 3

Tidak Setuju = TS = 2

Sangat Tidak Setuju = STS = 1

Syarat untuk pengujian analisis dengan menggunakan regresi datanya harus interval, maka data yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk ordinal dinaikkan skalanya menjadi interval. Proses menaikkan skala dari ordinal menjadi interval digunakan *software(program) MSI (Microsoft Successif Interval)*.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar (2008:120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penilaian uji validitas yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid. Tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008:121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reabilit dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha.

3. Tehnik Analisis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Ervita Safitri dan Kholilah (2013:104) Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh variabel independen samaan regresi berganda yang lebih dari satu, mungkin dua atau tiga terhadap variabel dependen.

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengetahuan Karyawan

X_2 = Kemampuan Karyawan

X_3 = Loyalitas Karyawan

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji variable-variabel secara simultan atau keseluruhan. Dengan menggunakan *SPSS for Windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

H_a : Ada pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $(n-k-1)$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y .

2) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan *SPSS for Windows*. dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

Ha: Ada pengaruh antara Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

2) Menentukan Nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1, X2, X3 dan Y.

3) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a) Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah kota Palembang dibidang kebudayaan dan pariwisata dipimpin oleh seorang kepala dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris kota. Kepariwisataannya itu sendiri adalah keseluruhan kegiatan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat yang ditujukan untuk menata kebutuhan perjalanan dan persinggahan wisata. Serta dapat juga merupakan perwujudan ciptaan manusia, tata hidup, seni budaya dan sejarah bangsa dan juga tempat keadaan alam yang mempunyai daya tarik untuk kunjungan wisatawan.

b) Visi dan Misi

1) Visi

Visi yaitu cara pandang jauh ke depan kemana suatu instansi harus dibawa agar tetap eksis, antisipatif dan inovatif. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Sumatera Selatan dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan pembangunan bidang kebudayaan dan pariwisata jauh ke depan, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

2) Misi

Misi yaitu hal yang harus dilaksanakan oleh suatu instansi sebagai penjabaran dari visi yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan visi, misi dalam kurun waktu 2011 – 2016 ditetapkan misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dan Melestarikan peninggalan Sejarah dan Kepurbakalaan
- b. Mengembangkan dan Melestarikan Nilai Budaya, Seni dan Film
- c. Meningkatkan Kehandalan daya tarik wisata Sumsel sebagai destinasi wisata unggulan di Indonesia
- d. Meningkatkan citra Sumatera Selatan melalui pemasaran dan hubungan kerjasama dalam dan luar negeri
- e. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM bidang kebudayaan dan kepariwisataan

3) Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah merupakan penjabaran/implementasi dari pernyataan misi yang merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun. Dengan

memperhatikan peranan dan fungsi bidang Kebudayaan dan Pariwisata sebagai salah satu unggulan pembangunan Sumatera Selatan, perlu disiapkan program yang mampu mewujudkan makna dari revitalisasi pembangunan Sumatera Selatan yaitu pembangunan haruslah bermuara pada pemberdayaan masyarakat. Dengan kata lain, pembangunan bidang Kebudayaan dan pariwisata diharapkan dapat mendorong pertumbuhan perekonomian masyarakat. Pada sisi lain, sebagai penggerak roda perekonomian daerah maupun nasional, maka fokus kebijaksanaan dalam pembangunan pariwisata lima tahun ke depan (2011 – 2016) diarahkan untuk dapat mendukung pertumbuhan, pembangunan, dan perekonomian daerah.

Tujuan pembangunan bidang Kebudayaan, Sejarah dan Kepurbakalaan dan Pariwisata :

1. Memperkenalkan potensi daya tarik wisata Sumatera Selatan di dalam negeri dan di luar negeri.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepada wisatawan yang berkunjung ke Sumatera Selatan.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana wisata dan kepariwisataan di Sumatera Selatan.
4. Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pemeliharaan, pelestarian, dan perlindungan warisan nilai-nilai budaya, seni dan warisan sejarah dan purbakala.

5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas karya seni dan film dengan tetap menjunjung tinggi tradisi, kerarifan lokal dan jati diri bangsa.
6. Meningkatkan kegiatan promosi dan hubungan kerjasama antar daerah dalam dan luar negeri.
7. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia bidang kebudayaan dan pariwisata.

Kelompok Sasaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan adalah :

- a. Meningkatnya kunjungan wisatawan serta menggerakkan perekonomian masyarakat.
- b. Meningkatnya promosi pariwisata terpadu.
- c. Mengembangkan produk kebudayaan, Sejarah Kepurbakalaan yang berkualitas dan berkelanjutan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dan jelas sangat diperlukan dalam dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan. Struktur organisasi yang baik dapat memungkinkan adanya pembagian tugas dan wewenang yang tepat dan jelas. Hal ini diperlukan agar dapat mengoperasikan secara baik sehingga tujuan-tujuan dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan dapat tercapai. Pembagian tugas yang jelas biasanya akan tertuang dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi ini akan terlihat tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi mengenai tugas yang harus dikerjakan, dengan mengetahui tugas yang harus dikerjakan maka setiap unit organisasi dapat mengambil tindakan yang diperlukan hanya sebatas wewenang yang dimiliki, sehingga tidak akan timbul perangkapan tugas dari masing-masing unit organisasi. Adanya struktur organisasi ini juga memudahkan organisasi itu juga akan memudahkan koordinasi kerja yang menyangkut kegiatan yang akan dilaksanakan secara keseluruhan.

3. Pembagian Tugas

1) Kepala Dinas

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 2, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. pembinaan umum berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan dan kebijaksanaan teknis.
- b. pembinaan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata
- c. pembinaan sumber daya manusia dan penyuluhan bidang kebudayaan dan pariwisata.
- d. pembinaan dan pengembangan usaha jasa pariwisata
- e. pengembangan fasilitasi untuk pengembangan kerjasama antar provinsi, dengan Kabupaten/Kota dan negara lain di bidang kebudayaan dan Pariwisata.

- f. penyusunan dan pembinaan program pembangunan kebudayaan dan pariwisata serta penetapan tata ruang kebudayaan dan pariwisata provinsi Sumatera Selatan berdasarkan masukan dari pemerintah Kabupaten/Kota.
- g. pelaksanaan pembinaan urusan tata usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- h. pembinaan unit pelaksana teknis Dinas
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, perlengkapan, program, evaluasi, pelaporan, hukum, organisasi dan tatalaksana, hubungan masyarakat, kepegawaian, pendidikan dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 4, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. pengkoordinasian urusan tata usaha, rumah tangga, perlengkapan, program, evaluasi, pelaporan, hukum, organisasi dan tatalaksana serta hubungan masyarakat.
- b. pelaksanaan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- c. pelaksanaan urusan tata usaha keuangan

d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

3) Bidang Sejarah dan Kepurbakalaan

Bidang sejarah dan keurbakalaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dibidang sejarah dan keurbakalaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada bagian tiga Bidang Sejarah dan Kepurbakalaan mempunyai fungsi :

- a. Penyampaian perumusan kebijakan di bidang pengembangan dan pelestarian sejarah dan keurbakalaan.
- b. Pembinaan dan pengembangan sejarah dan keurbakalaan
- c. Pembinaan, pemeliharaan dan pengamanan peninggalan sejarah dan keurbakalaan.
- d. Pembinaan analisis, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan di bidang peningkatan, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan peninggalan sejarah dan keurbakalaan.
- e. Pelaksanaan hubungan kerja di bidang teknis peningkatan, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan peningkatan peninggalan sejarah dan keurbakalaan dengan instansi terkait dan organisasi bidang sejarah dan keurbakalaan.

4) Bidang Pengembangan Kebudayaan dan Seni

Bidang pengembangan Kebudayaan dan Seni mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas kebudayaan dan Pariwisata di Bidang Pengembangan Kebudayaan dan Seni.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada bagian keempat Bidang pengembangan kebudayaan dan seni mempunyai fungsi :

- a. Penyampaian, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan dan pelestarian budaya, seni dan perfilman.
- b. Pembinaan dan pengembangan seni dan budaya sebagai atraksi wisata daerah.
- c. Pembinaan, pemeliharaan dan pelestarian budaya, seni dan perfilman.
- d. Pembinaan, analisis, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan di bidang peningkatan apresiasi seni, budaya dan perfilman.
- e. Pelaksanaan hubungan kerja di bidang teknis peningkatan apresiasi seni, budaya dan perfilman dengan instansi terkait dan organisasi.

- f. Pemberian izin dan rekomendasi kepada pengusaha impresariat (pertunjukan atraksi seni budaya, sanggar, organisasi kesenian, asistensi film dan rumah produksi).
- g. Pembuatan dan penyiapan rekapitulasi laporan pelaksanaan kegiatan masing-masing kepada sekretariat.
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Gambaran Umum Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Sekretariat	40	38,46%
2	Bidang sejarah dan keurbakalaan	15	14,42%
3	Bidang pengembangan kebudayaan dan seni	15	14,42%
4	Bidang pariwisata	20	19,23%
5	Bidang pemasaran/promosi	14	13,47%
	Total	104	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis pekerjaan terdiri dari sekretariat 40orang(38,46%), Bidang sejarah dan kepubakalaan 15orang (14,42%) Bidang pengembangan kebudayaan dan seni 15 orang (14,42%) Bidang pariwisata 20 orang (14,42%) sedangkan Bidang pemasaran/promosi 14 orang (13,47%) responden. Artinya bahwa responden terbanyak yaitu sektretariat 40 orang (38,46%) karena yang dibutuhkan di dinas kebudayaan dan pariwisata itu banyakdisekretariat yang bisa melancarkan kegiatan yang dilakukan oleh dinas kebudayaan dan pariwisata.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	38,46%
2	Perempuan	64	61,54%
Total		104	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 40 orang (38,46%) sedangkan perempuan sebanyak 64 orang (61,5%) Artinya dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan terdapat lebih banyak perempuan yang bekerja memerlukan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan. Oleh karena itu perempuan lebih banyak dari pada laki-laki yang bekerja di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	-	-%
2	D1/D2/D3	10	9,62%
3	S1	70	67,31%
4	S2	24	23,07%
Total	104	100%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA tidak ada kemudian responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (9,62%), sedangkan S1 sebanyak 70 orang (67,31%) dan S2 hanya 24 orang (23,07%) Artinya untuk menjadi karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan banyak yang sudah PNS yang bekerja.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1	0	%
2	1 – 2	20	19,23%
3	3 – 4	40	38,46%
4	5 – 6	44	42,31%
Total		104	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak 5 – 6 tahun berjumlah 44 orang (42,3%), sedangkan masa kerja <1 tahun tidak ada bahkan masa kerja 3 – 4 tahun berjumlah 40 (38,46%) orang karyawan. Artinya bahwa di dinas tersebut banyak karyawan lama, kondisi tersebut di tandai oleh banyaknya karyawan yang masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 44 orang (42,31%) dan karyawan yang masa kerja <1 tahun tidak ada. Bahkan sedikit karyawan yang mencapai masa kerja 1– 2 tahun hanya sebanyak 20 orang (19,23%).

e) **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini.

Tabel IV. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	20 – 30	10	9,62%
2	30 – 40	60	57,69%
3	40 – 50	20	19,23%
4	50 – 60	14	13,46%
Total		104	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 30 – 40 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 60 (57,69%) responden, sedangkan usia responden 20 – 30 tahun terdapat 10 (9,62%) responden bahkan usia responden 40 – 50 tahun sebanyak 20 (19,23%) responden dan usia responden 50 – 60 tahun terdapat 19 (13,46%). Artinya bahwa seluruh karyawan di dinas tersebut sudah memasuki masa kerja bahkan seluruh karyawan dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing – masing. Kondisi tersebut ditandai dengan banyaknya karyawan yang usia 30 – 40 tahun sebanyak 26 orang (57,69%).

5. Gambaran Umum Indikator

a. Indikator pengetahuan

a) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan di tempat kerja sesuai dengan tingginya kemampuan karyawan dalam bekerja dan mempunyai keahlian dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan tingkat pendidikan sangat tinggi dan banyak yang tingkat pendidikannya Strata 1 (satu).

b) Informasi

Informasi yang diperlukan ditempat kerja harus tepat dan akurat agar dapat meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat supaya karyawan bisa mengembangkan proses perencanaan efektif apabila di tempat bekerja kurangnya informasi maka akan sulit untuk menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan informasi yang ada. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan informasi yang ada sangat cepat dan akurat.

c) Sosial budaya

Kebiasaan dan kegiatan yang dilaksanakan ditempat bekerja mempengaruhi keberhasilan yang didapatkan untuk memanfaatkan budaya dengan maksimal, maka perlu menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawan kebersamaan dalam menganut budaya yang sama , menciptakan rasa kesatuan dan percaya dari masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan social budaya karyawan terlaksana dengan baik.

d) Lingkungan

Lingkungan kerja yang tidak tenang akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu ada ketidaktenagan karyawan dalam bekerja dalam bekerja Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap

karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yaitu karyawan bekerja dengan lingkungan kerja yang baik.

e) Pengalaman

Pengalaman dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yaitu pengalaman karyawan sangat tinggi dalam melaksanakan tugas.

f) Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir karyawan agar pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik dengan usia yang sudah dewasa yang dimiliki karyawan maka tingkat kemampuannya juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yaitu usia karyawan menunjukkan kemampuan dengan tingkat pengetahuan yang tinggi yang dimiliki karyawan.

b. Indikator Kemampuan

e. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas dan mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan yaitu pengetahuan karyawan sangat tinggi dalam bekerja.

f. Keterampilan

Keterampilan karyawan mampu dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan keterampilan karyawan sudah ada pada setiap karyawan.

g. Disiplin

Disiplin karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil wawancara yang didapat disiplin karyawan memang perlu ditingkatkan dan karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

h. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan sangat diperlukan agar tugas yang dilaksanakan secara cepat dan akurat dalam menyelesaikan tugas dan tidak lambat dalam bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

a) Gaji atau benefit lainnya

Setiap karyawan diharapkan mempunyai kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan dengan hasil yang memuaskan. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sangat bergantung pada keterampilan masing – masing karyawan itu sendiri sesuai dengan gaji yang di dapat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

b) Jenjang karir

Jenjang karir karyawan sesuai dengan tingkat prestasi yang dimiliki agar karir dalam bekerja semakin meningkat berdasarkan hasil wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik maka karir nya akan semakin tinggi dan tugas yang dikerjakan secara cepat dan akurat.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak harmonisnya hubungan antar karyawan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya hubungan antar karyawan kurang baik dalam bekerja Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

d) Kecocokan

Cocok atau tidaknya karyawan dengan atasan maka perlu menyesuaikan diri antar karyawan dengan atasan agar tercapainya tujuan

dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

d. Indikator Kinerja

a) Kualitas

Kualitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Kualitas karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

b) Kuantitas

Karyawan dalam menentukan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan telah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan kuantitas karyawan telah baik namun harus ditingkatkan oleh karyawan.

c) Ketepatan waktu

Karyawan seharusnya tepat waktu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan agar terciptanya tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan ketepatan waktu karyawan telah terlaksana namun harus mematuhi peraturan yang ada.

d) Efektivitas

Karyawan dalam tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan sumber daya yang ada telah baik.

e) Kemandirian

Tingkat kemandirian karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dalam mencapai tingkat yang tinggi dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan karyawan telah mandiri namun sangat penting untuk ditingkatkan lagi dalam bekerja.

6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel PengetahuanKaryawan (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel PengetahuanKaryawan (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas PengetahuanKaryawan.

N0	Keterangan	Corrected Item – Total Correlation	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	X1.P1	0,385	0,301	Valid
2	X1.P2	0,359	0,301	Valid
3	X1.P3	0,684	0,301	Valid
4	X1.P4	0,647	0,301	Valid
5	X1.P5	0,863	0,301	Valid
6	X1.P6	0,554	0,301	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel PengetahuanKaryawan (X_1) menggunakan bantuan SPSS versi 22 *For windows*, menunjukkan bahwa seluruh corrected item – total correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel KemampuanKaryawan (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak.Berikut pengujian validitas pada variabel

kemampuan karyawan (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7

Hasil Uji Validitas Kemampuan Karyawan.

No	Keterangan	Corrected Item – Total Correlation	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0,432	0,301	Valid
2	$X_2. P_2$	0,716	0,301	Valid
3	$X_2. P_3$	0,610	0,301	Valid
4	$X_2. P_4$	0,518	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel kemampuan karyawan (X_2) menggunakan bantuan SPSS versi 22 *For windows*, menunjukkan bahwa seluruh corrected item – total correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Loyalitas Karyawan (X_3)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable loyalitas karyawan (X_3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

No	Keterangan	Corrected Item – Total Correlation	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	X ₃ . P ₁	0,354	0,301	Valid
2	X ₃ . P ₂	0,591	0,301	Valid
3	X ₃ . P ₃	0,521	0,301	Valid
4	X ₃ . P ₄	0,561	0,301	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel loyalitas karyawan (X₃) menggunakan bantuan SPSS versi 22 *For windows*, menunjukkan bahwa seluruh corrected item – total correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

4) Variabel Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 9
Hasli Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Corrected Item – Total Correlation	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y ₁ . P ₁	0,707	0,301	Valid
2	Y ₁ . P ₂	0,792	0,301	Valid
3	Y ₁ . P ₃	0,689	0,301	Valid
4	Y ₁ . P ₄	0,613	0,301	Valid
5	Y ₁ . P ₅	0,590	0,301	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPP Versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan bantuan SPSS versi 22 *For windows*, menunjukkan bahwa seluruh corrected item – total correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila

dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data reliabel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,763	0,6	Reliabil
X ₂	0,770	0,6	Reliabil
X ₃	0,748	0,6	Reliabil
Y	0,792	0,6	Reliabil

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 22.

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi nilai alpha. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

7. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Pengetahuan (X_1)

1) Indikator Pendidikan

Berikut tanggapan responden tentang variable pengetahuan indikator pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 11

Tanggapan responden tentang pendidikan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	4,8	4,8	4,8
3.00	16	15,4	15,4	20,2
Valid 4.00	73	70,2	70,2	90,4
5.00	10	9,6	9,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV. 11 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 70,2%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan memiliki pendidikan yang tinggi. Sedangkan yang tidak setuju sebesar 4,8% paling sedikit artinya hanya 5 karyawan yang tidak setuju dengan pendidikan yang tinggi.

2) Indikator Informasi

Berikut tanggapan responden tentang variable pengetahuan indikator informasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 12
Tanggapan responden tentang setiap karyawan
mengenai informasi yang luas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	12	11,5	11,5	11,5
3.00	2	1,9	1,9	13,5
Valid 4.00	53	51,0	51,0	64,4
5.00	37	35,6	35,6	
Total	104	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV. 12 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 51,0% hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki informasi yang luas di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan sedangkan responden yang menjawab paling sedikit netral sebanyak 1,9% artinya hanya 2 karyawan yang menganggap sedikit tentang informasi.

3) Indikator Sosial Budaya

Berikut tanggapan responden tentang variabel pengetahuan indikator sosial budaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel IV. 13

Tanggapan responden tentang pengembangan nilai sosial budaya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	3,8	3,8	3,8
3.00	10	9,6	9,6	13,5
Valid 4.00	69	66,3	66,3	79,8
5.00	21	20,2	20,2	
Total	104	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV. 13 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 66,3%, setuju hal ini menunjukkan bahwa responden mengembangkan nilai sosial budaya dengan baik sedangkan tidak setuju sebesar 3,8% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang dalam mengembangkan nilai sosial budaya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

4) Indikator Lingkungan

Berikut tanggapan responden tentang variable pengetahuan indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 14

**Tanggapan responden tentang lingkungan kerja langsung antar
karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	4,8	4,8	4,8
3.00	23	22,1	22,1	26,9
Valid 4.00	58	55,8	55,8	82,7
5.00	18	17,3	17,3	
Total	104	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV. 14 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 55,8%, hal ini menunjukkan bahwa responden lingkungan kerja yang baik antar karyawan sedangkan netral sebesar 4,8% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang memahami antar karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

5) Indikator Pengalaman

Berikut tanggapan responden tentang variable pengetahuan indikator pengalaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 15

Tanggapan responden tentang pengalaman kerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	13	12,5	12,5	12,5
3.00	20	19,2	19,2	31,7
Valid 4.00	55	52,9	52,9	84,6
5.00	16	15,5	15,5	
Tota	104	100,0	100,0	100,0
I				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 15 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 52,9%, setuju hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan yang tinggi sedangkan tidak setuju sebesar 12,5% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang adanya pengalaman kerja yang memadai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

6) Indikator Usia

Berikut tanggapan responden tentang variable pengetahuan indikatorusia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 16

Tanggapan responden tentang usia karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	17	16,3	16,3	16,3
4.00	52	50,0	50,0	66,3
Valid 5.00	35	33,7	33,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 16 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 50,0%, hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia tua sampai usia muda mencapai target dalam mengembangkan tugas dan kewajiban sebagai karyawan sedangkan netral sebesar 16,3% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang usia antar karyawandi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

b. Variabel Kemampuan (X_2)

1) Indikator pengetahuan

Berikut tanggapan responden tentang variable kemampuan indikator pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 17

Tanggapan responden tentang pengetahuan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	21	20,2	20,2	20,2
4.00	46	44,2	44,2	64,8
Valid 5.00	37	35,6	35,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 17 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling sedikit netralsebanyak 20,2%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap pengetahuan karyawan masing-masing dari pengetahuan karyawan tersebut sedangkan yang paling banyak setuju 44,2%, hal ini menunjukkan bahwa responden menyadari akan tingkat pengetahuan mereka masing_masing.

2) Indikator Keterampilan

Berikut tanggapan responden tentang variable kemampuan indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 18

Tanggapan responden tentang keterampilan setiap karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	7	6,7	6,7	6,7
3.00	24	23,1	23,1	29,8
Valid 4.00	32	30,8	30,8	60,6
5.00	41	39,4	39,4	100,0
Tota	104	100,0	100,0	
l				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22 .

Berdasarkan tabel IV. 18 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak sangat setuju sebanyak 39,4% hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan sudah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat. Sedangkan tidak setuju sebesar 6,7% hal ini menunjukkan bahwa hanya pabebera responden yang tidak terampil dalam bekerja.

3) Indikator Disiplin

Berikut tanggapan responden tentang variable kemampuan indikator disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 19

Tanggapan responden tentang rasa kedisiplinan setiap karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	9,6	9,6	9,6
3.00	21	20,2	20,2	29,8
4.00	47	45,2	45,2	75,0
5.00	26	25,0	25,0	100,0
Tota I	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 19 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 45,2% hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan membuktikan mereka disiplin dan tepat waktu dalam bekerja. Sedangkan tidak setuju sebesar 9,6% hal ini menunjukkan hanya 4 responden yang tidak setuju kalau karyawan kurang disiplin.

4) Tanggung Jawab

Berikut tanggapan responden tentang variable kemampuan indicator tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 20

**Tanggapan responden tentang Tanggung Jawab karyawan
dalam menyelesaikan tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	15	14,4	14,4	14,4
4.00	55	52,9	52,9	67,3
Valid 5.00	34	32,7	32,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV.20 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 52,9%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Sedangkan netral sebanyak 14,4% tentang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab.

c. Loyalitas Karyawan

1) Indikator Gaji

Berikut tanggapan responden tentang variabelloyalitas karyawan indikatorgaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 21

**Tanggapan responden tentang setiap karyawan yang
mendapatkan gaji yang sesuai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1,0	1,0	1,0
3.00	22	21,2	21,2	22,1
Valid 4.00	60	57,7	57,7	79,8
5.00	21	20,2	20,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel IV. 21 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak sangat setuju sebesar 57,7%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan tidak setuju sebanyak 1,0% yang kurang dapat gaji yang tinggi.

2) Indikator Jenjang karir

Berikut tanggapan responden tentang variable loyalitas karyawan indikator jenjang karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 22

Tanggapan responden tentang jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	2,9	2,9	2,9
3.00	14	13,5	13,5	16,3
Valid 4.00	61	58,7	58,7	75,0
5.00	26	25,0	25,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 22 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan tidak setuju sebanyak 2,9% hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap jenjang karir karyawan tergantung dari prestasi karyawan sedangkan setuju sebanyak 58,7% karyawan menganggap prestasi karyawan telah tinggi.

3) Indikator lingkungan

Berikut tanggapan responden tentang variabel loyalitas karyawan indikator lingkungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 23
Tanggapan responden tentang lingkungan kerja
langsung antar karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,9	1,9	1,9
2.00	8	7,7	7,7	9,6
3.00	16	15,4	15,4	25,0
4.00	66	63,5	63,5	88,5
5.00	12	11,5	11,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 23 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 63,5%, hal ini menunjukkan bahwa responden lingkungan kerja yang baik antar karyawan sedangkan sangat tidak setuju sebesar 1,9% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang memahami antar karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

4) Indikatorkecocokan

Berikut tanggapan responden tentang variable loyalitas karyawan indikatorkecocokan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 24**Tanggapan responden tentang kecocokan antar karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1,0	1,0	1,0
3.00	13	12,5	12,5	13,5
Valid 4.00	72	69,2	69,2	82,7
5.00	18	17,3	17,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 24 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 69,2%, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecocokan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja sedangkan tidak setuju sebesar 1,0% hal ini menunjukkan bahwa responden kurang nya kecocokan antar karyawan satu dengan yang lainnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

d. Kinerja karyawan

1) Indikator kualitas

Berikut tanggapan responden tentang variable kinerja karyawan indikator kualitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 25

Tanggapan responden tentang kualitas setiap karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	1,9	1,9	1,9
3.00	6	5,8	5,8	7,7
Valid 4.00	67	64,4	64,4	72,1
5.00	29	27,9	27,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 25 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 64,4%, hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai masing-masing kualitas yang tinggi. Sedangkan yang tidak setuju sebesar 1,9% artinya bahwa kurangnya responden tentang adanya kualitas yang tinggi.

2) Indikator kuantitas

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 26
Tanggapan responden tentang setiap karyawan
yang memiliki kuantitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	3,8	3,8	3,8
3.00	4	3,8	3,8	7,7
4.00	63	60,6	60,6	68,3
5.00	33	31,7	31,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 26 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 60,6%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik. Sedangkan tidak setuju dan netral sebanyak 3,8% artinya sebanyak 8 responden yang menganggap karyawan kuantitas karyawan kurang baik.

3) Indikator ketepatan waktu

Berikut tanggapan responden tentang variable kinerja karyawan indikator ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 27

Tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	1,9	1,9	1,9
3.00	6	5,8	5,8	7,7
Valid 4.00	60	57,7	57,7	65,4
5.00	36	34,6	34,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 27 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 57,7%, hal ini menunjukkan bahwa responden mentaati peraturan yang telah ditetapkan untuk tidak terlambat dalam bekerja sedangkan tidak setuju sebesar 1,9% hal ini menunjukkan bahwa responden masih ada karyawan yang sering datang terlambat bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

4) Indikator Efektivitas

Berikut tanggapan responden tentang variable kinerja karyawan indikator efektivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 28

Tanggapan responden tentang efektivitas karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	9	8,7	8,7	8,7
4.00	89	94,2	94,2	94,2
Valid 5.00	6	5,8	5,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV. 28 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebanyak 94,2%, hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap setiap karyawan efektif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sedangkan netral sebanyak 5,8% artinya karyawan kurang efektif dalam mengerjakan tugas.

5) Indikator Kemandirian

Berikut tanggapan responden tentang variablekinerja karyawan indikator Kemandiriandapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 29

Tanggapan responden tentang kemandirian karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	4	3,8	3,8	3,8
4.00	66	63,5	63,5	67,3
Valid 5.00	34	32,7	32,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel IV.29 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju sebesar 63,5%, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki sifat yang mandiri dan tegas dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan karyawan sedangkan netral sebesar 3,8% di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pengetahuan, Kemampuan dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan. Maka penulis menggunakan Analisis Regresi linear berganda menggunakan *SPSS 22.0 For Windows* dengan hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel IV. 30
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,369	2,075		3,069	,003
	X1	,326	,060	,448	5,459	,000
	X2	,314	,085	,303	3,716	,000
	X3	,103	,097	,084	1,064	,290

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengelolaan data dengan SPSS ver 22, dari nilai-nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,369 + 0,326X_1 + 0,314 X_2 + 0,103X_3$$

Berdasarkan tabel IV.30 diatas maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 6,369 (positif) menunjukkan bahwa tanpa adanya pengetahuan dan kemampuan dan loyalitas maka kinerja karyawan tetap positif atau (ada). Nilai koefisien pengetahuan sebesar 0,326(positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien kemampuan sebesar 0,314 (positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan nilai koefisien loyalitas sebesar 0,103 (positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, berarti pengaplikasian pengetahuan, kemampuan dan

loyalitas tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengetahuan, kemampuan dan loyalitas (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.31 berikut ini :

Tabel IV. 31

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,033	3	61,344	20,516	,000 ^b
	Residual	299,005	100	2,990		
	Total	483,038	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Pengetahuan, Kemampuan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 20,516 lebih besar dari F_{tabel} (2,69), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan uji t (secara parsial)

Tabel IV. 32

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,369	2,075		3,069	,003
	Pengetahuan	,326	,060	,448	5,459	,000
	Kemampuan	,314	,085	,303	3,716	,000
	Loyalitas	,103	,097	,084	1,064	,290

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- a. Pengetahuan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 5,459 sedangkan t_{tabel} sebesar 0,191, maka $t_{hitung} (5,459) > t_{tabel}(0,191)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,003(0,003>0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwapengetahuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kemampuan karyawan (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kemampuan karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,716 sedangkan t_{tabel} sebesar, 0,191 maka $t_{hitung} (3,716) > t_{tabel} (0,191)$. Hal ini juga diperkuat

dengan nilai signifikan $0,000(0,000 > 0,05)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kemampuan karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Loyalitas karyawan (X_3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila loyalitas karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,064, sedangkan t_{table} sebesar, 0,191 maka $t_{hitung} (1,064) > t_{tabel} (0,191)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,290(0,290 > 0,05)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa loyalitas karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Irsan Suhaefri (2011), Prasetya (2012) dan Yogaswara (2012), menggunakan variabel bebas yaitu kemampuan dan pengetahuan. Sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Tetapi didalam penelitian ini penulis juga menggunakan variabel bebas yaitu pengetahuan, kemampuan dan loyalitas. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jadi yang menjadi perbedaan hanya objek penelitian.
- 2) Sampel yang digunakan dalam penelitian Irsan Suhaefri (2011) sebanyak 100 responden. Sampel yang digunakan Prasetya (2012) sebanyak 55 responden. Dan Yogaswara (2012) sebanyak 50 responden Sedangkan sampel yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 104 orang karyawan.
- 3) Pada penelitian yang dilakukan Irsan Suhaefri (2011), Prasetya (2012) dan Yogaswara (2012) yaitu sama – sama terdapat pengaruh kemampuan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dalam hasil penelitian ini juga terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada pengaruh pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sumatera selatan. Berdasarkan hasil analisis pada variabel Pengetahuan, kemampuan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan persamaan

$Y = 6,369 + 0,326X_1 + 0,314 X_2 + (0,103X_3)$ maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 6,369 (positif) menunjukkan bahwa tanpa adanya pengetahuan dan kemampuan dan loyalitas maka kinerja karyawan tetap positif atau (ada). Nilai koefisien pengetahuan sebesar 0,326 (positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien kemampuan sebesar 0,314 (positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan nilai koefisien loyalitas sebesar 0,103 (positif) artinya jika terjadi peningkatan atau penurunan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, berarti pengaplikasian pengetahuan, kemampuan dan loyalitas tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai adanya pengaruh Pengetahuan karyawan, kemampuan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, penyusun mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya terkait Pengetahuan karyawan, kemampuan karyawan dan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan di masa yang mendatang. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti Pengetahuan karyawan, kemampuan karyawan dan loyalitas karyawan yang mempengaruhi kinerja. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selanjutnya, perusahaan dapat membandingkan dengan hasil penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- HasanM. Iqbal. 2008, *Pokok-pokok Materi Statistik Satu (Statistik Deskriptif)*.
Jakarta Edisi Kedua. Cetakan Kelima.PT . Bumi Aksara.
- Notoadmojo, Soekidjo.2005*Metodologi Penelitian Kesehatan*.Jakarta
Penerbit buku rineka cipta.
- Program, Strata Satu. 2014. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.CV. Alfabeta.
- Rifai, Rusdy A. 2004*Pengantar Manajemen*. Palembang.Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, Stephen P 2008*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*
JakartaPenerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2007*Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan 1.
PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simanjutak, Payayaman j 2015.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Edisi
ketiga . Lembaga Penerbit Fakultas UIBandung.
- Suhaefri, Irsan 2011*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan*. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan ketujuh belas:
Penerbit CV. Alfabeta. Bandung

Tanuwijaya, Yogaswara Achmad, 2013. *Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan Perusahaan kinerja karyawan di PT Tosima Abadi*

BIODATA PENULIS

Nama : Novalika
Nim : 212012107
Tempat / TanggalLahir : LesungBatu, 19 mei 1995
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jln. Mata MerahPerumahanCahayaAbadi Blok N
No 47
NamaIbu : EniMarlina
Nama Ayah : Jon Suseno
NomorTelepon : 082175381855
RiwayatPendidikan : 1. Tahun 2001-2007 SD Negeri 3 LesungBatu
2. Tahun 2007-2010 SMP Negeri 1 Babatan
3. Tahun 2010-2012 SMA Negeri 1 Muara Pinang

Rekapitulasi Hasil Uji coba Angket

No	Pernyataan Variabel X1						Skor	Pernyataan Variabel X2				Skor	Pernyataan Variabel X3				Skor	Pernyataan Variabel Y					Skor
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	3	3	4	4	14	5	5	4	4	5	23
2	4	5	5	4	5	5	28	3	4	3	4	14	5	3	3	3	14	5	5	4	4	5	23
3	3	4	4	3	3	4	21	5	5	4	5	19	4	5	2	5	16	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	12	3	5	4	4	16	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
6	4	4	5	4	4	3	24	3	5	3	4	15	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
7	3	5	4	4	4	4	24	3	4	4	5	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	5	25	4	5	3	3	15	5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	21
9	4	5	4	3	4	4	24	3	3	5	5	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	3	3	4	21	5	4	3	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
11	2	4	4	2	2	4	18	4	2	5	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	5	26	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
13	5	2	4	4	4	5	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23
14	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24
15	4	4	5	4	4	3	24	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
16	3	5	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	20	5	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	3	4	4	24	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	3	3	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	3	4	4	5	16	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	4	5	5	28	3	4	3	4	14	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22
22	3	4	4	3	3	4	21	5	5	4	5	19	3	5	3	4	15	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	12	5	4	3	5	17	4	4	4	3	4	19
24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	4	3	17	4	5	5	5	5	24
25	4	4	5	4	4	3	24	3	5	3	4	15	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
26	3	5	4	4	4	4	24	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	4	5	25	4	5	3	3	15	5	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	3	4	4	24	3	3	5	5	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
29	4	4	3	3	3	4	21	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
30	2	4	4	2	2	4	18	4	2	5	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	4	4	5	26	3	3	4	4	14	4	3	1	4	12	5	5	4	4	5	23
32	5	2	4	4	4	5	24	5	3	3	3	14	3	3	2	4	12	5	5	4	4	5	23
33	4	5	4	5	5	5	28	4	5	2	5	16	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24
34	4	2	4	4	4	5	23	3	5	4	4	16	3	3	3	3	12	5	5	4	4	5	23
35	4	5	4	5	5	4	27	4	4	4	4	16	3	3	1	3	10	4	4	5	4	3	20
36	5	4	5	5	5	4	28	5	5	2	5	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
37	5	2	4	5	2	5	23	4	5	4	5	18	3	3	2	4	12	3	3	5	4	5	20
38	3	4	4	4	4	4	23	3	5	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	22
39	4	4	2	3	2	3	18	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
40	4	2	4	5	2	4	21	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	2	2	4	4	14
41	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
42	4	2	4	4	3	4	21	4	2	2	4	12	4	4	4	3	15	3	2	4	4	5	18
43	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
44	4	4	2	3	2	3	18	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
46	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	15
48	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	4	5	4	4	21
50	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	4	4	3	4	15	4	5	5	4	5	23
51	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	19	5	5	4	3	17	4	4	5	4	5	22
52	3	4	4	3	3	4	21	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
54	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	4	5	5	5	5	24
55	4	4	5	4	4	3	24	5	5	5	4	19	5	3	3	4	15	5	5	4	4	4	22
56	3	5	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18	3	4	2	5	14	4	4	5	4	4	21
57	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
58	4	5	4	3	4	4	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
59	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
60	2	4	4	2	2	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	3	17	4	4	4	4	4	20
61	4	2	4	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
62	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	3	20
63	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	21
64	5	2	4	5	2	5	23	4	4	5	4	17	5	3	3	4	15	3	3	5	4	5	20
65	3	4	4	4	4	4	23	3	3	5	4	15	3	4	2	5	14	5	4	5	4	4	22
66	4	4	2	3	2	3	18	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15	4	4	3	3	4	18
67	4	2	4	5	2	4	21	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	2	2	2	4	4	14
68	4	4	4	4	4	3	23	2	2	2	4	10	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
69	4	2	4	4	3	4	21	4	4	4	4	16	5	5	4	3	17	3	2	4	4	5	18
70	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	16	4	2	2	4	12	4	4	4	4	4	20
71	4	4	2	3	2	3	18	4	4	3	4	15	3	5	4	4	16	4	4	3	3	4	18
72	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
73	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	5	5	2	5	17	4	4	4	4	4	20
74	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	15
75	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	3	14	3	5	4	5	17	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
77	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	5	5	4	5	23
78	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22
79	3	4	4	3	3</																		

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

reliability

DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
_1	37,46	17,605	,707	,754
_2	37,41	16,499	,792	,731
_3	37,29	17,162	,689	,749
_4	37,59	18,949	,613	,778
_5	37,27	18,551	,590	,774
total	20,78	5,426	1,000	,799

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	43,37	35,738	,385	,759
X1_2	43,17	34,445	,359	,757
X1_3	43,20	32,961	,684	,725
X1_4	43,34	32,780	,647	,726
X1_5	43,56	29,502	,863	,684
X1_6	43,07	34,220	,554	,741
Total	23,61	9,794	1,000	,738

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

reliability

DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
{2_1	28,73	16,851	,432	,774
{2_2	29,02	13,374	,716	,685
{2_3	29,10	14,240	,610	,717
{2_4	28,90	16,390	,518	,759
Total	16,54	4,855	1,000	,620

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
{3_1	28,12	15,810	,354	,755
{3_2	28,17	13,295	,591	,686
{3_3	28,37	13,938	,521	,709
{3_4	28,02	14,824	,561	,715
Total	16,10	4,590	1,000	,525

FREQUENCIES VARIABLES=X1.P1 X1.P2 X1.P3 X1.P4 X1.P5 X1.P6
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6
N	Valid	104	104	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	4,8	4,8	4,8
	netral	16	15,4	15,4	20,2
	setuju	73	70,2	70,2	90,4
	sangat setuju	10	9,6	9,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X1.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	12	11,5	11,5	11,5
	netral	2	1,9	1,9	13,5
	setuju	53	51,0	51,0	64,4
	sangat setuju	37	35,6	35,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X1.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	3,8	3,8	3,8
	netral	10	9,6	9,6	13,5
	setuju	69	66,3	66,3	79,8
	sangat setuju	21	20,2	20,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X1.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	4,8	4,8	4,8
	netral	23	22,1	22,1	26,9
	setuju	58	55,8	55,8	82,7
	sangat setuju	18	17,3	17,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X1.P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	13	12,5	12,5	12,5
	netral	20	19,2	19,2	31,7
	setuju	55	52,9	52,9	84,6
	sangat setuju	16	15,4	15,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X1.P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	17	16,3	16,3	16,3
	setuju	52	50,0	50,0	66,3
	sangat setuju	35	33,7	33,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Frequency Table

X2.P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,0	1,0	1,0
	netral	17	16,3	16,3	17,3
	setuju	53	51,0	51,0	68,3
	sangat setuju	33	31,7	31,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2.P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	3,8	3,8	3,8
	netral	16	15,4	15,4	19,2
	setuju	43	41,3	41,3	60,6
	sangat setuju	41	39,4	39,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2.P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	3,8	3,8	3,8
	netral	18	17,3	17,3	21,2
	setuju	50	48,1	48,1	69,2
	sangat setuju	32	30,8	30,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2.P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	15	14,4	14,4	14,4
	setuju	63	60,6	60,6	75,0
	sangat setuju	26	25,0	25,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Frequency Table

X3.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1,0	1,0	1,0
3.00	22	21,2	21,2	22,1
4.00	60	57,7	57,7	79,8
5.00	21	20,2	20,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

X3.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2,9	2,9	2,9
netral	14	13,5	13,5	16,3
setuju	61	58,7	58,7	75,0
sangat setuju	26	25,0	25,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

X3.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	1,9	1,9	1,9
tidak setuju	8	7,7	7,7	9,6
netral	16	15,4	15,4	25,0
setuju	66	63,5	63,5	88,5
sangat setuju	12	11,5	11,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

X3.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,0	1,0	1,0
netral	13	12,5	12,5	13,5
setuju	72	69,2	69,2	82,7
sangat setuju	18	17,3	17,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Frequency Table

Y1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1,9	1,9	1,9
netral	6	5,8	5,8	7,7
setuju	67	64,4	64,4	72,1
sangat setuju	29	27,9	27,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Y1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	3,8	3,8	3,8
netral	4	3,8	3,8	7,7
setuju	63	60,6	60,6	68,3
sangat setuju	33	31,7	31,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Y1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1,9	1,9	1,9
netral	6	5,8	5,8	7,7
setuju	60	57,7	57,7	65,4
sangat setuju	36	34,6	34,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Y1.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	9	8,7	8,7	8,7
setuju	89	85,6	85,6	94,2
sangat setuju	6	5,8	5,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Y1.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	3,8	3,8	3,8
setuju	66	63,5	63,5	67,3
sangat setuju	34	32,7	32,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	Pearson Correlation	1	,458**	,260**	,121
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,221
	N	104	104	104	104
X2.2	Pearson Correlation	,458**	1	,221*	,363**
	Sig. (2-tailed)	,000		,024	,000
	N	104	104	104	104
X2.3	Pearson Correlation	,260**	,221*	1	,398**
	Sig. (2-tailed)	,008	,024		,000
	N	104	104	104	104
X2.4	Pearson Correlation	,121	,363**	,398**	1
	Sig. (2-tailed)	,221	,000	,000	
	N	104	104	104	104

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	4

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
X3.1	Pearson Correlation	1	,125	,212*	,002
	Sig. (2-tailed)		,205	,031	,983
	N	104	104	104	104
X3.2	Pearson Correlation	,125	1	,453**	,161
	Sig. (2-tailed)	,205		,000	,103
	N	104	104	104	104
X3.3	Pearson Correlation	,212*	,453**	1	,015
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,880
	N	104	104	104	104
X3.4	Pearson Correlation	,002	,161	,015	1
	Sig. (2-tailed)	,983	,103	,880	
	N	104	104	104	104

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	,892**	,320**	,229*	,368**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,020	,000
	N	104	104	104	104	104
Y1.2	Pearson Correlation	,892**	1	,364**	,319**	,421**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	104	104	104	104	104
Y1.3	Pearson Correlation	,320**	,364**	1	,501**	,350**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	104	104	104	104	104
Y1.4	Pearson Correlation	,229*	,319**	,501**	1	,424**
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,000		,000
	N	104	104	104	104	104
Y1.5	Pearson Correlation	,368**	,421**	,350**	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	104

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
X3.1	Pearson Correlation	1	,125	,212 [*]	,002
	Sig. (2-tailed)		,205	,031	,983
	N	104	104	104	104
X3.2	Pearson Correlation	,125	1	,453 ^{**}	,161
	Sig. (2-tailed)	,205		,000	,103
	N	104	104	104	104
X3.3	Pearson Correlation	,212 [*]	,453 ^{**}	1	,015
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,880
	N	104	104	104	104
X3.4	Pearson Correlation	,002	,161	,015	1
	Sig. (2-tailed)	,983	,103	,880	
	N	104	104	104	104

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
X3.1	Pearson Correlation	1	,125	,212 [*]	,002
	Sig. (2-tailed)		,205	,031	,983
	N	104	104	104	104
X3.2	Pearson Correlation	,125	1	,453 ^{**}	,161
	Sig. (2-tailed)	,205		,000	,103
	N	104	104	104	104
X3.3	Pearson Correlation	,212 [*]	,453 ^{**}	1	,015
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,880
	N	104	104	104	104
X3.4	Pearson Correlation	,002	,161	,015	1
	Sig. (2-tailed)	,983	,103	,880	
	N	104	104	104	104

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,458	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	-,195	,113	,600**	,324*	,214
	Sig. (2-tailed)		,221	,481	,000	,039	,178
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	-,195	1	,261	-,026	,512**	,106
	Sig. (2-tailed)	,221		,100	,870	,001	,508
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,113	,261	1	,448**	,638**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,481	,100		,003	,000	,001
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,600**	-,026	,448**	1	,556**	,358*
	Sig. (2-tailed)	,000	,870	,003		,000	,022
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,324*	,512**	,638**	,556**	1	,426**
	Sig. (2-tailed)	,039	,001	,000	,000		,006
	N	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,214	,106	,492**	,358*	,426**	1
	Sig. (2-tailed)	,178	,508	,001	,022	,006	
	N	41	41	41	41	41	41

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	Pearson Correlation	1	,180	,318*	,168
	Sig. (2-tailed)		,261	,043	,293
	N	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,180	1	,413**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,261		,007	,001
	N	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,318*	,413**	1	,135
	Sig. (2-tailed)	,043	,007		,401
	N	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,168	,517**	,135	1
	Sig. (2-tailed)	,293	,001	,401	
	N	41	41	41	41

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA G A M

No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015

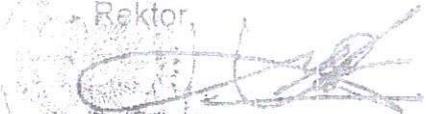
Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : NOVALIKA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012107
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : LESUNG BATU, 19-05-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Gasing Laut
Kecamatan : Talang Kelapa
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor,


Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 September 2015
Ketua LPKKN


H. Alihan Nasir, M.Si.

LAMPIRAN

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
2. Struktur Organisasi.....	47
3. Pembagian Tugas.....	48
4. Gambaran Umum Responden.....	53
5. Gambaran Umum Indikator.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
1. Uji instrument penelitian.....	64
2. Gambaran umum jawaban responden.....	70
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4. Uji F.....	90
5. Uji t.....	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRACT

Novalika / 21 2012 107 / knowledge, ability and loyalty on Employee Performance in the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province / Human Resources.

The formulation of the problem in this research is there any influence between knowledge, ability and loyalty on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province. Objective to investigate the influence of knowledge, ability and loyalty on Employee Performance at the Department of Culture and Tourism of South Sumatra Province.

This research type is Associative. The study was conducted in Jl. DematLebarDaunKav. IX, Palembang, Tel (0711) 356661. The population in this study amounted to 104 people. The sampling technique using simple random sampling. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques used are questionnaires and documentation.

Keywords: Knowledge, Ability, Loyalty and Employee Performance

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	8
Table III.1 Operasionalisasi variabel	35
Table IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	53
Table IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Table IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	57
Table IV.6 Hasil Uji Validitas Pengetahuan Karyawan	65
Table IV.7 Hasil Uji Validitas Kemampuan Karyawan	66
Table IV.8 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	67
Table IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Table IV.10 Hasil Uji Reliabilitas	69
Table IV.30 Analisis Regresi Linear Berganda	89
Table IV.31 Hasil Uji F (Simultan)	90
Table IV.32 Hasil Uji t (Parsial)	91

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	8
B. Landasan Teori	9
C. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38

BAB IV PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian..... 44
 - 1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 44
 - 2. Struktur Organisasi..... 47
 - 3. Pembagian Tugas..... 48
 - 4. Gambaran Umum Responden..... 53
 - 5. Gambaran Umum Indikator..... 58
- B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 64
 - 1. Uji instrument penelitian..... 64
 - 2. Gambaran umum jawaban responden..... 70
 - 3. Analisis Regresi Linear Berganda..... 88
 - 4. Uji F..... 90
 - 5. Uji t..... 91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan94
- B. Saran95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI
 INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

http://um Palembang.net/feump

Email : feump1g@gmail.com

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu, 16 Maret 2016
 Waktu : 13.00 s/d 17.00 WIB
 Nama : Novalika
 NIM : 21 2012 107
 Program Studi : Manajemen
 Bidang Studi : Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA SELATAN

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

O	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
	Wani Fitriah, S.E., M.Si	Pembimbing	23-03-2016	
	Belliwati Kosim, S.E., MM	Ketua Penguji	28-03-2016	
	Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si	Penguji 1	21-03-2016	
	Wani Fitriah, S.E., M.Si	Penguji 2	23-03-2016	

Palembang, 28 Maret 2016



Dekan
 dan Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIM : 0216057001