

PENGARUH LOYALITAS KERJA, ETOS KERJA, DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PEGATRON TECHNOLOGY INDONESIA

Delpiana Siagian¹, Nasruji²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: delpisiagian772@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: nasrujisaifulhaq@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the significant simultaneous and partial relationship between work loyalty, work ethic and work quality as independent variables on employee performance as the dependent variable at PT Pegatron Technology Indonesia. This study used 101 respondents who were employees of PT Pegatron Technology Indonesia and were given questions in the form of a questionnaire. The study used a random sampling technique and used the slovin formula with a population of 136 people, and used SPSS 25 to process the collected data. As a result, the R² is 0.524, which means that the work performance described in Work Loyalty, Work Ethics and Work Quality is 52.4% while the rest outside of other variables not examined is 47.6%. Work Loyalty, Work Ethic and Work Quality simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT Pegatron Technology Indonesia. Because it is explained that the sig value is 0.000 < 0.05 with Fcount 15.482 > Ftable 2.69.

Keywords: Work Loyalty, Work ethic, Work quality, Work performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan simultan dan parsial yang signifikan antara loyalitas kerja, etos kerja dan kualitas kerja sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat di PT Pegatron Technology Indonesia. Penelitian ini menggunakan 101 responden yang merupakan karyawan PT Pegatron Technology Indonesia dan diberikan pertanyaan berupa kuesioner. Penelitian menggunakan Teknik random sampling dan menggunakan rumus slovin dengan populasi 136 orang, serta menggunakan SPSS 25 untuk mengolah data terkumpul. Hasilnya, R² nya yaitu 0,524, yang berarti Prestasi Kerja yang dijelaskan pada Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terdapat 52,4% sementara sisanya diluar variabel lain yang tidak diteliti sebesar 47,6%. Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pegatron Technology Indonesia. Sebab dijelaskan nilai sig 0,000 < 0,05 dengan F_{hitung} 15,482 > F_{table} 2,69.

Kata kunci: Loyalitas Kerja; Etos Kerja; Kualitas Kerja; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja dan etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Untuk menghasilkan output yang sempurna di dalam perusahaan, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan. Pada umumnya pelaksanaan kerja dan sumber daya manusia yang berdaya guna dibutuhkan setiap perusahaan, khususnya untuk meningkatkan output dan mempertahankan perusahaan untuk jangka panjang.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah etos kerja karyawan. Etos kerja adalah seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Pegatron adalah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing* elektronik asal Taiwan. Pegatron pertama di Asia Tenggara resmi beroperasi di Batam berada di Lot 5 Kawasan Industri Batamindo, Kecamatan Sungai Beduk, Batam. Pegatron diresmikan pada tahun 2019. Perusahaan ini juga mengembangkan, mendesain dan memproduksi periferal dan komponen computer maupun alat elektronik lainnya. PT Pegatron telah bekerja sama dengan perusahaan besar Pt Sat Nusa Persada Tbk dan menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu dalam produksi alat elektronik. Pt Pegatron Technology Indonesia memiliki karyawan yang berjumlah 3.695 orang.

Mengenai hal itu, berikut adalah tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Pegatron.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Pegatron.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Pegatron.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja, etos kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Pegatron.

Definisi Variabel Loyalitas Kerja

Sungkono dan Dewi (2017) menyatakan bahwa loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Pratimi dan Utama (2016) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Etos Kerja

Menurut Moehleriono (2014: 35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

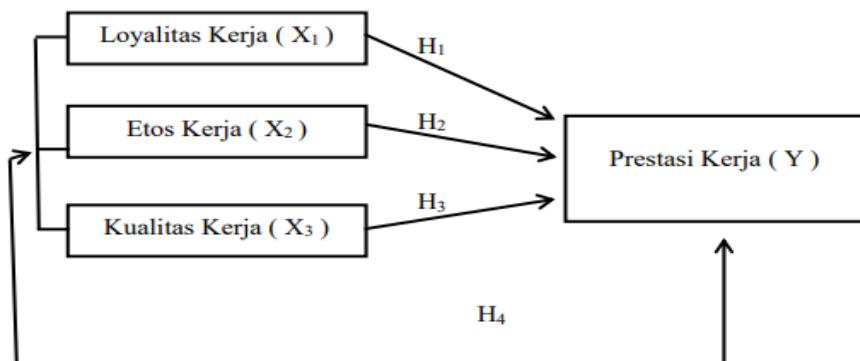
Kualitas Kerja

Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Loyalitas Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pegatron
BU6H2 : Etos Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pegatron
BU6
H3 : Kualitas Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pegatron BU6
H4 : Loyalitas Kerja, Etos Kerja, Dan Kualitas Kerja secara bersama-sama
berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pegatron BU6

METODE PENELITIAN

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah PT Pegatron Departement BU6 yang beralamat Jl. Beringin, Lot 2 Kawasan Industrial Batamindo, Kec. Kabil, Sei Beduk, Batam City, Riau Island 29433. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 bulan yakni 15 Agustus - Desember 2022. Populasi yang nantinya akan dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah sebanyak 136 karyawan dengan sampel sebanyak 101 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang sedang melakukan penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Sehingga penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti. Pengumpulan data digunakan dengan teknik penyebaran kuesioner dan studi literatur. Kuesioner yang akan disebar dapat mengumpulkan data tentang faktor loyalitas kerja, etos kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja. Kuesioner yang dipakai merupakan jenis angket tertutup berarti alternatif jawabannya disediakan oleh peneliti. Sedangkan studi literatur merupakan sebuah cara mengumpulkan data yang akan digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi terkait tentang teori serta konsep yang sangat erat hubungannya dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan dalam menganalisis data adalah program IBM SPSS 25.

(Sugiyono, 2017) mengungkapkan bahwa regresi linear berganda melibatkan dua atau lebih variabel independen untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan turunkan nilainya). Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghazali, 2018:98). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghazali, 2018:98).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Loyalitas Kerja (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.478	0.195	Valid
2	X1.2	0.279		Valid
3	X1.3	0.319		Valid
4	X1.4	0.285		Valid
5	X1.5	0.246		Valid
6	X1.6	0.318		Valid
7	X1.7	0.253		Valid
8	X1.8	0.346		Valid
9	X1.9	0.398		Valid
10	X1.10	0.411		Valid

Sumber: SPSS 25, 2023

Tabel 2. Uji Validitas Etos Kerja (X²)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.338	0.195	Valid
2	X2.2	0.256		Valid
3	X2.3	0.393		Valid
4	X2.4	0.261		Valid
5	X2.5	0.336		Valid
6	X2.6	0.447		Valid
7	X2.7	0.517		Valid
8	X2.8	0.444		Valid
9	X2.9	0.540		Valid
10	X2.10	0.438		Valid

Sumber: SPSS 25, 2023

Tabel 3. Uji Validitas Kualitas Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0.257	0.195	Valid
2	X3.2	0.453		Valid
3	X3.3	0.435		Valid
4	X3.4	0.478		Valid
5	X3.5	0.404		Valid
6	X3.6	0.290		Valid
7	X3.7	0.387		Valid
8	X3.8	0.526		Valid
9	X3.9	0.438		Valid
10	X3.10	0.364		Valid

Sumber: SPSS 25, 2023

Tabel 4. Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.441	0.195	Valid
2	Y.2	0.382		Valid
3	Y.3	0.574		Valid
4	Y.4	0.377		Valid
5	Y.5	0.414		Valid
6	Y.6	0.545		Valid
7	Y.7	0.489		Valid
8	Y.8	0.401		Valid
9	Y.9	0.523		Valid
10	Y.10	0.373		Valid

Sumber: SPSS 25, 2023

Dari tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa seluruh uji validitas pada setiap variable independent valid terhadap variable dependent dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,195.

Uji Reliabilitas

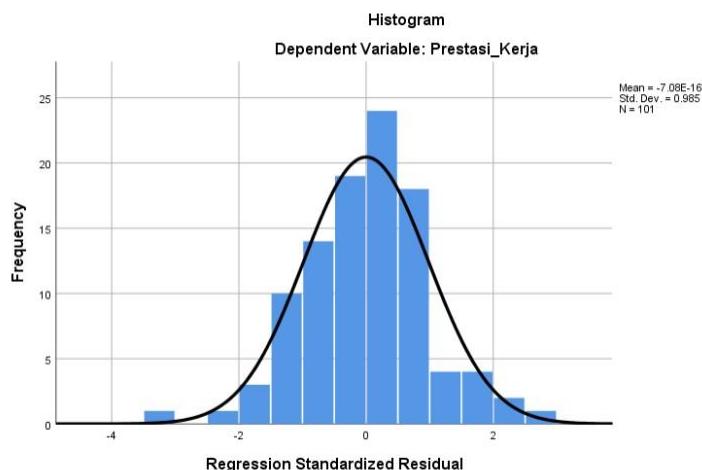
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Items	Keterangan
Loyalitas Kerja (X_1)	0.621	10	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0.820	10	Reliabel
Kualitas Kerja (X_3)	0.834	10	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.866	10	Reliabel

Sumber: SPSS 25, 2023

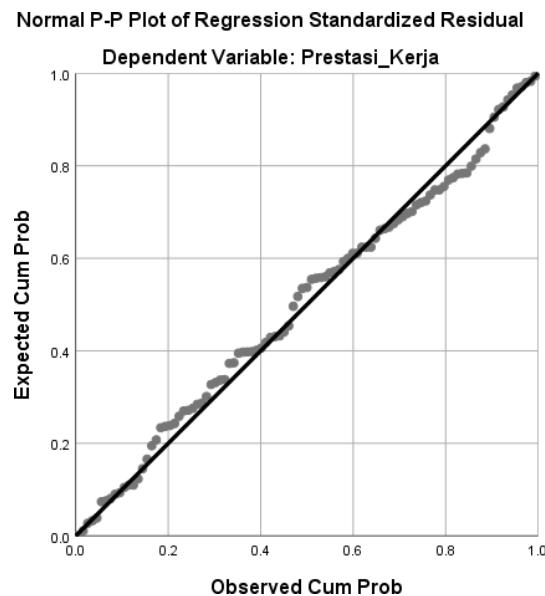
Hasil pengujian reliabilitas diatas menyatakan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0,60 dan hasilnya dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram di atas, disimpulkan bahwa hasil dinyatakan berdistribusi normal pada data Prestasi Kerja sebab grafik terlihat berbentuk mirip dengan lonceng. Cara lain untuk melihat kenormalan pada uji ini, kita dapat melihat uji *pp plot* pada grafik berikut:



Gambar 3. PP Plot

Berdasarkan gambar grafik diatas, disimpulkan prestasi kerja dapat berdistribusi normal. Setelah melakukan pengujian melalui pengujian normalitas diatas, maka selanjutnya peneliti juga akan melakukam uji One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan tingkat $sig > 0,05$ makadapat dikatakan normal.

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogrof-Smirnov

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	101
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.08680553
Most Extreme Differences	
Absolute	.063
Positive	.063
Negative	-.052
Test Statistic	0.167
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Sumber: SPSS 25, 2023

Disimpulkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan berdistribusi normal karena nilai sig yaitu $0.200 > 0.05$. pengujian ini disebut berdistribusi secara normal dengan maksud penelitian ini mendapatkan jawaban dari responden secara seimbang dari semua variabel yang diteliti, sehingga peneliti berhak melanjutkan penelitian pada pengujian yang berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Loyalitas Kerja	.813	1.230
	Etos Kerja	.709	1.411
	Kualitas Kerja	.759	1.318

Sumber: SPSS 25, 2023

Dapat dilihat nilai VIF yang diperoleh dari tiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance diperoleh tiap variabel yaitu lebih besar dari 0,10. Maka dari itu penelitian dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Model		Ustd. Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.881	.787		3.659	.000
	Loyalitas Kerja	.061	.064	-.166	-.964	.338
	Etos Kerja	.031	.059	-.088	-.533	.595
	Kualitas Kerja	.021	.058	.061	365	.716

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 25, 2023

Hasil menunjukkan bahwasanya nilai sig > 0,05 pada setiap variabel sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada pengujian ini dan dapat dilanjutkan pada ujiberikutnya.

Uji Pengaruh

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi

Model		Ustd. Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.852	4.075		.945	.347
	Loyalitas Kerja	.304	.127	.222	2.394	.019
	Etos Kerja	.202	.109	.183	2.848	.018
	Kualitas Kerja	.353	.104	.325	3.392	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 25, 2023

$$Y = 3,852 + 0,304X_1 + 0,202X_2 + 0,353X_3$$

1. Konstanta bernilai 3,852 yang berarti apabila Loyalitas Kerja (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kualitas Kerja nilainya satu, maka Prestasi Kerja (Y) nilainya 3,852.

2. Loyalitas Kerja memiliki nilai 0,304 yang berarti apabila Loyalitas Kerja bertambah 1% maka Prestasi Kerja akan bertambah 0,304 juga. Semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka juga akan meningkatkan Prestasi Kerja.
3. Etos Kerja memiliki nilai 0,202 yang berarti apabila Etos Kerja bertambah 1% maka Prestasi Kerja akan bertambah 0,202 juga. Semakin baik etos kerja karyawan maka juga akan meningkatkan prestasi kerja.
4. Kualitas Kerja memiliki nilai 0,353 yang berarti apabila Kualitas Kerja bertambah 1% maka Prestasi Kerja akan bertambah 0,353 juga. Semakin baik kualitas kerja karyawan maka juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 10. Uji Koefisien
Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.569 ^a	.524	.503

Sumber: SPSS 25, 2023

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari R^2 nya yaitu 0,524, yang berarti Prestasi Kerja yang dijelaskan pada Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terdapat 52,4% sementara sisanya diluar variabel lain yang tidak diteliti sebesar 47,6%.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Ustd. Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.852	4.075		.945
	Loyalitas Kerja	.304	.127	.222	2.394
	Etos Kerja	.202	.109	.183	2.848
	Kualitas Kerja	.353	.104	.325	3.392

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil dari uji t dijelaskan dalam tabel, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Loyalitas Kerja dengan $sig\ 0,019 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung}\ 2,394 > t_{tabel}\ 1,985$. Maka disimpulkan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_1 diterima.
2. Etos Kerja dengan $sig\ 0,018 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung}\ 2,848 > t_{tabel}\ 1,985$. Maka disimpulkan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_2 diterima.
3. Kualitas Kerja dengan $sig\ 0,001 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung}\ 3,392 > t_{tabel}\ 1,985$. Maka disimpulkan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_3 diterima.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	799.743	3	266.581	15.482	.000 ^b
Residual	1670.198	97	17.219		
Total	2469.941	100			

Sumber: SPSS 25, 2023

Pada tabel diatas menjabarkan bahwa secara simultan Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pegatron Technology Indonesia. Sebab dijelaskan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} 15,482 > F_{tabel} 2,69$ sehingga kesimpulannya yaitu H_4 diterima.

KESIMPULAN

Dari keseluruhan pembahasan dan hasil uji yang dilakukan, dapat disimpulkan antara lain:

1. Loyalitas Kerja dengan sig $0,019 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,985$. Maka disimpulkan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_1 diterima.
2. Etos Kerja dengan sig $0,018 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung} 2,848 > t_{tabel} 1,985$. Maka disimpulkan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_2 diterima.
3. Kualitas Kerja dengan sig $0,0001 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Pada $t_{hitung} 3,392 > t_{tabel} 1,985$. Maka disimpulkan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga kesimpulannya H_3 diterima.
4. Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pegatron Technology Indonesia. Sebab dijelaskan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} 15,482 > F_{tabel} 2,69$ sehingga kesimpulannya yaitu H_4 diterima.
5. R^2 nya yaitu 0,524, yang berarti Prestasi Kerja yang dijelaskan pada Loyalitas Kerja, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terdapat 52,4% sementara sisanya diluar variabel lain yang tidak diteliti sebesar 47,6%.

SARAN

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk penelitian berikutnya, penulis berharap peneliti berikutnya dapat mengembangkan lagi teori baru, dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pengaruh loyalitas kerja, etos kerja, dan kualitas kerjaterhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegatron Technology Indonesia. Pada penelitian berikutnya penulis menyarankan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan belum pernah diteliti sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Bapak Dr. Nasruji, M.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian ini, terima kasih kepada Bapak Riki, S.T., M.M selaku koordinator Prodi Akuntansi

dan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo beserta seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo yang telah banyak membantu saya dalam penulisan dan selama perkuliahan, orang tua dan keluarga yang selalu memberi nasehat dan dukungannya dalam penelitian ini. Beserta teman dan sahabat-sahabat saya yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini, serta manajer, supervisor, HRD, serta seluruh karyawan PT Pegatron Technology Indonesia yang turut andil dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi ed.). (B. Aksara, Ed.) Jakarta. Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, & Dewi, A. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT Bali Pawihawan Coco Group. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 64-73.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.