

## Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang

Kemas Zulfikri<sup>1</sup>, Trisninawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Darma Palembang

Email: [fzul8505@gmail.com](mailto:fzul8505@gmail.com), [trisninawati@binadarma.ac.id](mailto:trisninawati@binadarma.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji mengenai loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Tiki Palembang. Faktor terpenting adalah loyalitas kerja, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan regresi berganda jumlah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik dilakukan secara persial maupun simultan, . Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sedangkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** *Loyalitas, Motivasi, kinerja*

### Abstract

The purpose of this study was to examine work loyalty and work motivation on employee performance at PT. Tiki Palembang. The most important factor is work loyalty, and the method used in this research is descriptive quantitative with multiple regression totaling 40 respondents. The results of this study indicate that either done partially or simultaneously, . Based on hypothesis testing using the T test that loyalty has no effect on employee performance while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous research results using the F test show that all independent variables have a significant effect on employee performance

**Keywords:** *Loyalty, Motivation, Performance* .

### PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dan perkembangan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik itu lingkungan internal seperti sumber daya manusia, maupun eksternal seperti pesaing, dan teknologi dan lain sebagainya. Sumber daya manusia dirasakan semakin penting karena pengendali dan pengelola perusahaan adalah manusia, tanpa faktor manusia seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena, akan mempengaruhi prestasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting dan harus ditingkatkan efesiesinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam meningkatkan kinerja yang baik, tentunya dibutuhkan aspek-aspek seperti motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih kepada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Proses terjadinya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan : dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai – nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas – fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upahh yang diterima dari perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek – aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas karyawan. Seperti fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan,

lingkungan kerja, serta upah yang di terima oleh karyawan, Sidik (2017:2). Pemberian tunjangan kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan PT Tiki Palembang contohnya : pemberian sembako pada karyawan tetap, tunjangan hari raya (THR), bonus setiap akhir tahun. Apa yang dilakukan perusahaan belum bisa membuat karyawan untuk mencurahkan kemampuan dan keahlian, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja dengan baik. Hal ini sering mendapat keluhan dari pegawai kontrak, yang berharap untuk mendapatkan tunjangan kesejahteraan meskipun tidak penuh seperti yang didapat oleh karyawan tetap. Saat ini kurangnya kesadaran akan loyalitas kerja pada karyawan PT Tiki Palembang, dikarenakan fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang di perhatikan oleh pihak perusahaan, dimana fasilitas kantor yang belum sepenuhnya di lengkapi oleh perusahaan, contohnya : masih terdapat komputer dan printer yang rusak sehingga karyawan harus bergantian untuk menggunakan komputer untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan lingkungan kerja yang belum memadai, contohnya : masih kurangnya tempat parkir, untuk para karyawan dan penataan barang di gudang yang masih di bilang kurang baik.

Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membantu perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya apabila pemilik perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi. Terkait dengan motivasi, perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang berubah. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Donni Juni Priansa, 2018:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

PT Tiki Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang. Perusahaan jasa pengiriman ini terletak di Jl. Letjen Harun Sohar No 160 kel. Kebun Bunga Kec. Sukarami Kota Palembang. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang menunjang kinerja perusahaan. Tanggung jawab karyawan pada PT Tiki Palembang yaitu memiliki karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugas yang mempunyai konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan, kesanggupan karyawan seperti sanggup bekerja lembur untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka mempunyai sikap-sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial antar karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

PT Tiki Palembang haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini akan membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan. Saat ini kinerja karyawan di PT Tiki Palembang sedang menurun, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Penjualan

PLM TO PLM						
Bulan	Product	Total CN	T Weight	Shipment	Surcharge	Total
April 2022	ECO	128	197	2.190.000	5.200	2.195.200
	ONS	430	534	8.608.500	76.300	8.684.800
	REG	717	916	12.569.000	52.000	12.621.000
	TRC	2	30	431.500	0	431.500
	Sub Total	1.277	1.677	23.799.000	133.500	23.932.500

PLM TO PLM						
Bulan	product	Total CN	T Weight	Shipment	Surcharge	Total
Mei 2022	ECO	68	107	1.096.000	20.800	1.116.800
	ONS	310	396	6.547.000	67.600	6.614.600
	REG	503	599	8.604.000	62.400	8.666.400
	TRC	3	98	929.500	0	929.500
	Sub Total	884	1.200	17.176.500	150.800	17.327.300

Sumber : PT Tiki Palembang

Penurunan penjualan dapat dikarenakan rendahnya tingkat loyalitas dan kurangnya memotivasi karyawan dalam bekerja, dan tidak adanya reward yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja, akan tetapi karyawan juga mempunyai kejenuhan atau bosan dalam suatu pekerjaan yang mereka kerjakan karena disebabkan lingkungan kerja yang dianggap karyawan membosankan dan sehingga menimbulkan rasa kemalasan bagi karyawan dan mengakibatkan kinerjanya menurun yang tidak diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai kinerja maksimal sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka penulis tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Palembang”**

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan pembahasannya lebih terarah maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh loyalitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Palembang.

Tujuan dari penelitian adalah :

- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Palembang
- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Palembang
- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Palembang

Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Hal tersebut menarik dilakukan penelitian lebih lanjut, baik yang bertujuan untuk melengkapi maupun meneliti sesuatu yang baru. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

Rhosid Sidik 2017, dengan judul Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Wahid Galeri Seni Ukir, dengan Variabel independen dan dependen Loyalitas (X1) Motivasi (X2) Produktivitas (Y) hasil analisis yaitu Loyalitas dan Motivasi memiliki pengaruh positif pada karyawan Wahid Galeri Seni Ukir.

Dwi Susilawati 2017 dengan judul Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Klinik Citra Utama Palembang dengan Variabel independen dan dependen Loyalitas Karyawan (X) hasil penelitian ini adalah Dari semua dimensi / fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan, dan upah mempengaruhi loyalitas karyawan

M Akmal Ahmadi 2017 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations. Menggunakan variable independen dan dependen Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Kinerja (Y) hasil penelitiannya yaitu Dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bila diterapkan secara bersamaan.

Akmal Umar 2011 dengan judul Pengaruh upah, motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada industry manufaktur dikota Makassar. Dengan variable independen dan dependen Upah (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y). hasil dari penelitian ii adalah Analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara upah, motivasi terhadap kinerja pekerja.

## METODE

Penelitian ini berkaitan dengan hubungan loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diPT Tiki Palembang. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT Tiki Palembang yang terletak di JL Letjend Harun Sohar no 160 kebun bunga kec. Sukarami Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan operasional variable Loyalitas (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer, dan data skunder. Data primer

menggunakan metode observasi, kuesioner/ angket dan risert kepustakaan sedangkan Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Antara lain buku – buku, laporan – laporan yang berkenaan dengan masalah perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai tetap yang berada di PT Tiki Palembang sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai tetap yang berada di kantor PT Tiki Palembang dengan jumlah 40 orang. Metode yang digunakan ialah metode sampel jenuh. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dengan pengukuran skala *likert*. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda kemudian analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sedangkan dalam uji signifikansi menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Adapun cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara membagikan kuisisioner dengan target responden 40 responden yang dibagikan kepada karyawan PT. Tiki Palembang sebagai sampel penelitian ini.

Dari 40 kuisisioner yang dibagikan kepada responden tersebut semuanya kembali, yang kemudian akan diproses lebih lanjut. Kuisisioner yang dibagikan terdiri dari beberapa butir pernyataan yang diberikan kepada PT Tiki Palembang yang menjadi responden dan variabel yang diteliti, yaitu loyalitas kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini kuisisioner yang digunakan menggunakan *skala linkert* dengan lima alternatif jawaban.

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuisisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 40 responden, diperoleh dari hasil seperti berikut ini:

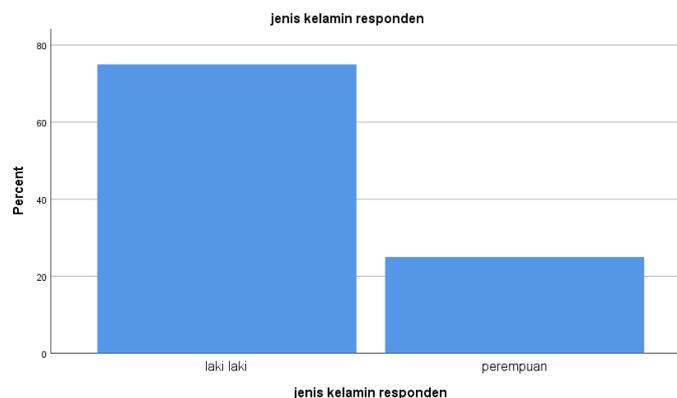
**Tabel 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

jenis kelamin responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	30	75.0	75.0	75.0
	perempuan	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : hasil tabulasi kuisisioner dengan spss 20.0

Berdasarkan Tabel 4.1 yakni deskripsi profil responden menurut jenis kelamin. Yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dapat dilihat melalui diagram bar yaitu sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber data : Hasil tabulasi kuisisioner

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dari 40 responden, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 75% dan perempuan sebesar 25% hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Tiki Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis perempuan.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Pengumpulan data melalui kuisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan usia pegawai terhadap 40 responden, diperoleh dari hasil yang diambil sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Responden Berdasarkan Usia**  
**usia responden**

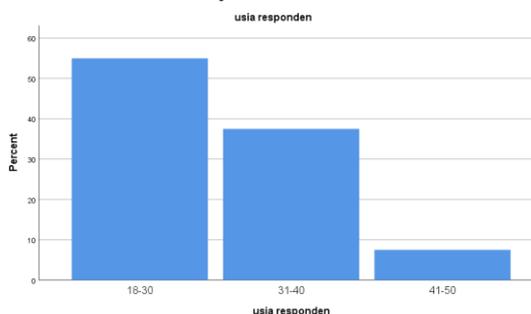
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	22	55.0	55.0	55.0
	31-40	15	37.5	37.5	92.5
	41-50	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : Hasil Tabulasi diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 4.2 yak ni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 18-30 tahun. Oleh karena itu akan disajikan diagram bar mengenai umur responden yang menjadi sampel penelitian yang dapat disajikan dalam diagram berikut ini :

**Gambar 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Sumber : Hasil Tabulasi kuisioner

Berdasarkan gambar 4.3 yakni diagram bar mengenai profil responden menurut umur ternyata responden lebih banyak berumur antara 18-31 tahun yaitu sebesar 55.0%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Tiki Palembang rata-rata berumur antara 18-31 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pengumpulan data melalui kuisioner dengan karakteristik responder berdasarkan pendidikan pegawai terhadap 40 responden, diperoleh hasil dari berikut :

**Tabel 3**

**Pendidikan Responden**

**pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	13	32.5	32.5	32.5
	perguruan tinggi	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data : hasil Tabulasi diolah dengan spss 20.0

Tabel 4.3 yakni deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, ternyata responde lebih banyak memiliki jenjang pendidikan Perguruan Tinggi, hal ini dapat dilihat melalui diagram bar yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 4**

### Karakteristik berdasarkan pendidikan



Sumber : Hasil Tabulasi Kuisiner

Gambar 4.4 yakni menguraikan atau menggambarkan profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terbesar adalah Perguruan Tinggi yaitu sebesar 67,5%. Selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan yang akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

**4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden**

Pengumpulan data melalui kuisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai terhadap 40 responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

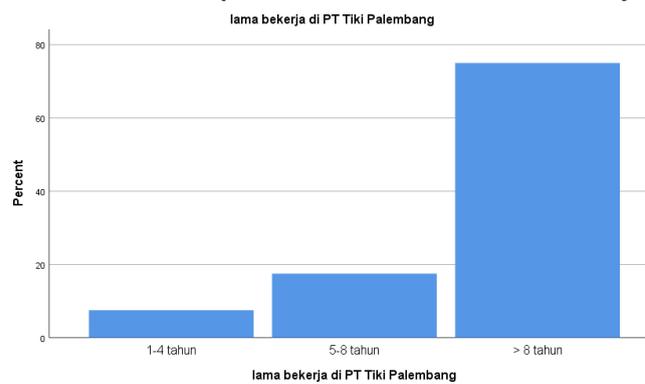
**Tabel 4**  
**Lama bekerja Responden**  
**lama bekerja di PT Tiki Palembang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 tahun	3	7.5	7.5
	5-8 tahun	7	17.5	25.0
	> 8 tahun	30	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber data : diolah dengan spss 20.0

Berdasarkan tabel 4.4 yakni profil responden menurut lamanya bekerja yang menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden rata – rata antara >8 tahun, hal ini dapat disajikan pada gambar diagram bar yaitu sebagai berikut :

**Gambar 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



Sumber : Hasil Tabulasi Kuisioner

Berdasarkan gambar 4.5 yakni diagram bar profil responden menurut lamanya bekerja ternyata lamanya bekerja responden yang terbesar adalah >8 tahun yakni sebesar 75.0%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Tiki Palembang rata – rata bekerja antara >8 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dengan tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan.

**B. Hasil Tabulasi**

**1. Hasil Tabulasi Loyalitas Karyawan (X1)**

Hasil kuisioner dari variabel Loyalitas karyawan diketahui terdapat rata-rata terbesar pada item pernyataan nomer 1, yang memiliki rata-rata mencapai 4,20 hal ini diperoleh dikarenakan pada item pernyataan nomer 1 responden cenderung menjawab dengan setuju dan sangat setuju, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden yaitu pada pernyataan *“Saya bersedia mempromosikan produk perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum”*.

Hasil kuisioner dari variabel Loyalitas karyawan diketahui terdapat rata-rata terkecil pada item pernyataan no 5, yang memiliki rata-rata terendah mencapai 3,75 yaitu pada pernyataan *“Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya ketika rekan kerja saya berhalangan hadir”*.

**2. Hasil Tabulasi Motivasi (X2)**

Hasil kuisioner dari variabel Motivasi diketahui terdapat rata-rata terbesar pada item pernyataan nomer 6 yang memiliki rata-rata mencapai 4,10 hal ini diperoleh dikarenakan pada item pernyataan nomer 6 responden cenderung menjawab dengan setuju dan sangat setuju, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 dan setuju 21 responden yaitu pada pernyataan *“Penempatan tugas sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan”*.

Hasil kuisioner dari variabel motivasi diketahui terdapat rata-rata terkecil pada item pernyataan no 7 dan 8, yang memiliki rata-rata terendah mencapai 3,62 yaitu pada pernyataan “Jenjang karier para karyawan baik yang sudah ditetapkan sebagai karyawan, baik yang ditetapkan sebagai tenaga freelance dirasakan adil dan begitu diperhatikan.” dan “Kompensasi yang diberikan sudah sebanding dengan apa yang dikerjakan.

**3. Hasil Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil kuisioner dari variabel Kinerja karyawan diketahui terdapat rata-rata terbesar pada item pernyataan nomer 1 yang memiliki rata-rata mencapai 4,40 hal ini diperoleh dikarenakan pada item pernyataan nomer 1 responden cenderung menjawab dengan setuju dan sangat setuju, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden yaitu pada pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaanya”.

Hasil kuisioner dari variabel kinerja karyawan diketahui terdapat rata-rata terkecil pada item pernyataan no 2, yang memiliki rata-rata terendah mencapai 3,82 yaitu pada pernyataan “Alat dan sarana sudah memadai dalam membantu menyelesaikan pekerjaan

**Hasil Analisis Data**

**A. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji layak diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat 0,312, jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi 0,312 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas dan reabilitas.

**B. Uji Validitas dan Reabilitas Loyalitas karyawan (X1)**

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Loyalitas Karyawan (X1)**

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,312	0,811	Valid
P2	0,312	0,797	Valid
P3	0,312	0,786	Valid
P4	0,312	0,775	Valid
P5	0,312	0,797	Valid
P6	0,312	0,850	Valid
P7	0,312	0,725	Valid
P8	0,312	0,877	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

**Tabel 6**  
**Reliabilitas Loyalitas Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,920 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,312) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada loyalitas adalah reliable.

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2)**

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Motivasi (X2)**

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,312	0,750	Valid
P2	0,312	0,688	Valid
P3	0,312	0,649	Valid
P4	0,312	0,835	Valid
P5	0,312	0,673	Valid
P6	0,312	0,758	Valid

P7	0,312	0,597	Valid
P8	0,312	0,554	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

**Tabel 8**  
**Tabel Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.840	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,842 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,312) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada loyalitas adalah reliable.

**D. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 9**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,312	0,871	Valid
P2	0,312	0,707	Valid
P3	0,312	0,792	Valid
P4	0,312	0,787	Valid
P5	0,312	0,753	Valid
P6	0,312	0,743	Valid
P7	0,312	0,715	Valid
P8	0,312	0,690	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.894	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,890 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,312) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada loyalitas adalah reliable.

**E. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 11**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.569	5.497	
1 Loyalitas	.165	.135	.194
Motivasi	.466	.185	.401

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0, 2022

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 12,569 + 0,165X_1 + 0,466X_2$$

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Loyalitas

X<sub>2</sub> : Motivasi

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> : koefisien regresi

e : eror item

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,569 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya loyalitas dan motivasi, maka skor kinerja adalah 12,569
2. Koefisien Regresi X<sub>1</sub> Variabel loyalitas sebesar 0.165 artinya jika loyalitas meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,165, dengan asumsi skor Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) tetap/konstan.
3. Koefisien Regresi X<sub>2</sub> Variabel Motivasi sebesar 0,466 artinya jika Motivasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,466, dengan asumsi skor Variabel loyalitas (X<sub>1</sub>) tetap/konstan.

#### F. Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 15**  
**Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.226

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS, 20,0, 2022

Dalam tabel 4.15 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,517 dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,517 ini menunjukkan bahwa Loyalitas dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

**Tabel 16**

**Pedoman untuk memberikan interpersi koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat kuat

#### G. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 17**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.226	4.97532

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,267 dimana analisis hitung  $1 - 0,267 = 0,733$ . Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,733 atau 73,3% yang berarti bahwa Loyalitas dan Motivasi berpengaruh sebesar 73,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### H. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Loyalitas dan motivasi (secara simultan)

berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Adapapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 17**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.299	2	162.149	6.550	.004 <sup>b</sup>
	Residual	891.137	36	24.754		
	Total	1215.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 6.550 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.24), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,004 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Uji t (Parsial)

Hasil dari uji t (parsial) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20, sebagai berikut:

**Tabel 18**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.569	5.497		2.286	.028
	Loyalitas	.165	.135	.194	1.219	.231
	Motivasi	.466	.185	.401	2.517	.016

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 20.0 dapat di jelaskan ialah sebagai berikut :

### a. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

menggunakan SPSS versi 20 diperoleh T hitung sebesar 1.219 dengan taraf signifikansi sebesar 0,231 dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

### b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 diperoleh T hitung sebesar 2.517 dengan taraf signifikansi sebesar 0,016 dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji-f dilihat dari regresi yang menunjukkan angka signifikansi probabilitas f-statistik sebesar  $0,004 < \alpha = 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti loyalitas dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Tiki Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Hafif Ramadhan (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan tabulasi mengenai loyalitas ( $X_1$ ) adanya nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,75 yaitu pada pernyataan Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya ketika rekan kerja saya berhalangan hadir. Variabel loyalitas diperoleh nilai koefisiennya sebesar 0,165. Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas t-statistik  $0,231 > 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_a$  ditolak artinya loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi (X2) dengan nilai koefisien 0,466 dengan tingkat probabilitas t-statistik  $0,004 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak artinya bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja diterapkan dengan baik di perusahaan maka kinerja karyawan pun akan meningkat juga. Hasil kuisioner dari variabel motivasi (X2) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 3,62 yaitu pada pernyataan Jenjang karier para karyawan baik yang sudah ditetapkan sebagai karyawan, baik yang ditetapkan sebagai tenaga freelance dirasakan adil dan begitu diperhatikan. dan Kompensasi yang diberikan sudah sebanding dengan apa yang dikerjakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Hafif Ramadhan (2021) dimana hasil penelitiannya mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perum perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Hasil analisis koefisien determinasi R square sebesar 0,733 hal ini menunjukkan persentase sumbangan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan analisis diatas bahwa loyalitas mempengaruhi kinerja karna hal ini sependapat dari Sidik (2017) bahwa faktor – faktor loyalitas kerja sebagai berikut :

a. Karakteristik pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan

Berupa tenaga kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikais tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikut sertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Analisis diatas bahwa Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja hal ini sependapat dengan Hasibuan (2017) beberapa tujuan motivasi sebagai beriku :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Analisis diatas bahwa kinerja karyawan harus di nilai karna sangat penting bagi perusahaan hal ini sependapat dengan Marwansyah (2014) tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan yang spektif
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai konstanta sebesar 12,569 menyatakan bahwa jika mengabaikan Loyalitas dan Motivasi, maka skor Y adalah 12,569 koefisien Regresi  $X_1 = 0,165$  artinya jika  $X_1$  meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,165 , dengan asumsi skor Variabel (X2) tetap/konstan. Koefisien

Regresi X2 variabel 0,466 artinya jika X2 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,466 dengan asumsi skor variabel (X1) tetap/konstan.

2. Berdasarkan koefisien sebesar 0,267 dimana analisis hitung  $1 - 0,267 = 0,733$ . Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,733 atau 73,3% yang berarti bahwa loyalitas dan motivasi berpengaruh sebesar 73,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan simultan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $6.500 > F_{tabel}$  (3.24), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  maka berpengaruh secara signifikan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa R sebesar 0,517. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,517 ini menunjukkan bahwa Loyalitas dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** antara variabelnya
4. Sedangkan berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 1.219 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 maka  $t_{hitung}$  (1.219)  $<$   $t_{tabel}$  (2,021), dengan nilai signifikan 0,231 ( $0,231 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya bahwa Loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2.517, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021, maka  $t_{hitung}$  (2.517)  $>$   $t_{tabel}$  (2,021). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,016 ( $0,016 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016 . *Konsep & Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Budi Utama.
- Ahmadi, Akmal M. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, Sumatera Selatan)*. Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma
- Bahri, M. S. 2018 . *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadhillah, Ismi. 2019. *Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Reward, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Dasplast Nusantara Jepara*. Jurnal, Universitas Muria Kudus
- Handayani, puji. 2016. *Pengaruh Loyalitas Karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.astra Graphia tbk*. Skripsi Manajemen, Universitas bina darma.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, E. T. 2020 . *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung ; Alfabeta CV Mangkunagara,
- A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Sidik, Rhosid. 2017. *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada WahidGaleri Seni Ukir*. Skripsi Manajemen. Universitas Bina Darma
- Susilawati, Dwi. 2017. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada KlinikCitra Utama Palembang*. Skripsi manajemen. Universitas Bina Darma
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Kencana Predana Media Group
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung ; AlfabetaCV