

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV HARTONO FLASH SURABAYA

Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: gomes\_lydia@ymail.com

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menyertakan seluruh populasi yang ada, yaitu karyawan tetap CV Hartono Flash Surabaya yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Proses transformasi dan perhitungan data menggunakan SPSS Statistics.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Loyalitas karyawan, Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan *asset* yang sangat penting dalam menentukan pencapaian organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasinya dengan mengadakan berbagai cara yang tepat tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang tinggi adalah tujuan utama dari sebagian besar organisasi. Namun, kinerja tidak hanya terjadi di tempat kerja. Hal ini didorong oleh serangkaian faktor yaitu motivasi kerja dan loyalitas karyawan dianggap sebagai faktor independen yang memiliki tingkat signifikan dengan kinerja karyawan. Dewasa ini, banyak terjadi masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi yang berkaitan dengan usaha-usaha peningkatan produktivitas organisasi dengan karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan.

Menurut Falola, Ibdunni dan Olokundum (2014), dalam upaya untuk memastikan kinerja karyawan dan retensi optimal, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk menghargai karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi, maka dari itu karyawan harus memaksimalkan kinerjanya dengan baik.

Disamping itu, motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan turut mengambil peran penting, sehingga karyawan mampu dapat bekerja dengan optimal. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan produktivitas karyawan serta kinerja yang

dihasilkan dalam berprestasi. Motivasi kerja yang tepat akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan masing-masing sehingga dapat mengembangkan kemajuan perusahaan. Menurut Ernest, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja (dalam Mangkunegara, 2013).

Di dalam sebuah organisasi itu sendiri loyalitas karyawan sangatlah penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi. Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Pada CV Hartono Flash Surabaya, banyak dijumpai masalah-masalah yang muncul, yaitu kinerja karyawan mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan sering datang tidak tepat waktu pada saat bekerja serta karyawan juga tidak memberikan kinerja secara maksimal bagi perusahaan sehingga dapat membuat perusahaan tidak mengalami pencapaian target yang diinginkan. Karyawan juga tidak memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal ini dinilai melalui sikap dari karyawan yang tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta karyawan tidak memiliki kesetiaan komitmen untuk menjalankan tugas sehingga tidak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Untuk mencegah permasalahan yang timbul tersebut, maka perusahaan memberikan insentif bagi setiap karyawan agar mereka merasa adanya kepuasan dengan usaha yang dilakukan sedending yang didapatkan oleh perusahaan.

### Motivasi Kerja

Menurut DuBrin (2015), motivasi kerja adalah keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan seseorang menuju tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut George dan Jones (2008), indikator motivasi kerja adalah: (1) arah perilaku, (2) tingkat usaha, dan (3) tingkat kegigihan.

### Loyalitas Karyawan

Menurut Yusuf (2010), loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan fasilitas yang diberikan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Menurut Siswanto (2010), indikator loyalitas karyawan adalah: (1) ketaatan pada peraturan, (2) tanggung jawab pada perusahaan, (3) kemauan untuk bekerja sama, (4) rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi, dan (6) kesukaan terhadap pekerjaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt, kinerja karyawan adalah nilai dari sepe-rangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (dalam Kasmir, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2010), indikator penilaian kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas pekerjaan, (2) ketetapan waktu, (3) kehadiran, (4) efisiensi, dan (5) efektivitas.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan data berupa angka dan dianalisis dengan statistik dan bertujuan untuk membuat generalisasi (Sugiyono, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang digunakan sebagai sampel berjumlah 32 orang.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Variabel pertama, motivasi kerja mengadaptasi dari George dan Jones (2008). Variabel kedua, loyalitas karyawan mengadaptasi dari Siswanto (2010). Variabel ketiga, kinerja karyawan mengadaptasi dari Mathis dan Jackson (2010).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yaitu dengan cara menyebarkan angket. Angket disebarkan kepada responden yang telah ditetapkan yaitu seluruh karyawan CV Hartono Flash Surabaya yang berjumlah 32 orang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Sugiyono, 2016). Terdiri dari lima titik mengenai berbagai pernyataan mengenai sikap, pendapat dan persepsi responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju. Skala likert yang digunakan adalah dengan rentang nilai dari skor 1 (negatif) sampai dengan skor 5 (positif) masing-masing pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1  
Tidak Setuju (TS) : Skor 2  
Netral (N) : Skor 3

Setuju (S) : Skor 4

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan alat ukur, yaitu rata-rata (*mean*).

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1,33 \quad (1)$$

Berdasarkan rumus di atas maka rentang skor adalah 1,33, sehingga dapat ditentukan batas-batas penilaian kategori adalah sebagai berikut:

Rendah : nilai *mean* 1,00 – 2,33

Sedang : nilai *mean* 2,34 – 3,67

Tinggi : nilai *mean* 3,68 – 5,00

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2014). Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Pearson*. Dengan dasar pengambilan keputusan jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan angket, suatu angket dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten jika pengukuran diulang kembali dari waktu ke waktu (Priyatno, 2014). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, dimana 0,6 sebagai batas minimum (kurang baik) nilai reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Sebelum data yang diperoleh dianalisis, maka harus diadakan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan model tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas merupakan data yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2014). Jika nilai  $sig \geq 0,05$  maka berarti  $H_0$  diterima atau residual berdistribusi normal. Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno, 2014). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1, maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam data. Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi (Priyatno, 2014). Asumsi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014). Nilai *R* menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel independen, jika semakin mendekati 100% berarti hubungannya semakin kuat. Nilai *R Square* menunjukkan persen-

tase dari pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2014).

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2014).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum data responden diolah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 32 angket. Hasil dari uji validitas menyatakan bahwa valid dikarenakan memiliki nilai serta  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam angket mampu menjelaskan variabel yang diteliti yaitu, motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1.1}$	0,877	0,349	Valid
	$X_{1.1.2}$	0,843	0,349	Valid
	$X_{1.1.3}$	0,834	0,349	Valid
	$X_{1.2.1}$	0,834	0,349	Valid
	$X_{1.2.2}$	0,847	0,349	Valid
	$X_{1.2.3}$	0,689	0,349	Valid
	$X_{1.3.1}$	0,793	0,349	Valid
	$X_{1.3.2}$	0,886	0,349	Valid
	$X_{1.3.3}$	0,597	0,349	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	$X_{2.1.1}$	0,849	0,349	Valid
	$X_{2.1.2}$	0,873	0,349	Valid
	$X_{2.2.1}$	0,907	0,349	Valid
	$X_{2.2.2}$	0,884	0,349	Valid
	$X_{2.3.1}$	0,828	0,349	Valid
	$X_{2.3.2}$	0,880	0,349	Valid
	$X_{2.4.1}$	0,837	0,349	Valid
	$X_{2.4.2}$	0,886	0,349	Valid
	$X_{2.5.1}$	0,908	0,349	Valid
	$X_{2.5.2}$	0,916	0,349	Valid
	$X_{2.6.1}$	0,860	0,349	Valid
	$X_{2.6.2}$	0,869	0,349	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan	$Y_{1.1.1}$	0,891	0,349	Valid
	$Y_{1.1.2}$	0,891	0,349	Valid

(Y)	$Y_{1.2.1}$	0,856	0,349	Valid
	$Y_{1.2.2}$	0,868	0,349	Valid
	$Y_{1.3.1}$	0,905	0,349	Valid
	$Y_{1.3.2}$	0,908	0,349	Valid
	$Y_{1.4.1}$	0,859	0,349	Valid
	$Y_{1.4.2}$	0,875	0,349	Valid
	$Y_{1.5.1}$	0,804	0,349	Valid
	$Y_{1.5.2}$	0,904	0,349	Valid

Hasil uji reliabilitas juga menyatakan bahwa data-data yang diperoleh telah dinyatakan reliabel dengan hasil *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel di atas 0,600 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan (layak) untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Arah Perilaku	0,808	Reliabel
	Tingkat Usaha	0,703	Reliabel
	Tingkat Kegigihan	0,651	Reliabel
Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	Ketaatan pada Peraturan	0,651	Reliabel
	Tanggung Jawab pada Perusahaan	0,750	Reliabel
	Kemauan untuk Kerja Sama	0,626	Reliabel
	Rasa Memiliki	0,649	Reliabel
	Hubungan Antar Pribadi	0,796	Reliabel
	Kesukaan terhadap Pekerjaan	0,662	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kualitas Pekerjaan	0,741	Reliabel
	Ketepatan Waktu	0,654	Reliabel
	Kehadiran	0,783	Reliabel
	Efisiensi	0,668	Reliabel
	Efektivitas	0,619	Reliabel

Berikut ini disajikan tabel profil responden yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, lama bekerja, dan pendidikan terakhir karyawan CV Hartono Flash Surabaya.

Tabel 5. Deskriptif Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis	Pria	22	69

Kelamin	Wanita	10	31
Usia	21 Tahun – 30 Tahun	20	63
	31 Tahun – 40 Tahun	12	38
Status	Belum Menikah	4	13
	Menikah	28	88
Lama Bekerja	6 Tahun – 10 Tahun	11	34
	11 Tahun – 15 Tahun	16	50
	> 15 Tahun	5	16
Pendidikan Terakhir	S1	5	16
	SMA /SMK	27	84

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 32 karyawan CV Hartono Flash Surabaya, sebagian besar karyawannya berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang (69%) dari total keseluruhan karyawan, sedangkan sisanya yaitu 10 orang (31%) karyawan merupakan karyawan berjenis kelamin wanita, sehingga dapat disimpulkan bahwa CV Hartono Flash Surabaya memiliki karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin wanita pada perusahaan tersebut karena jenis pekerjaannya cocok untuk pria.

Dari segi usia, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia diantara 21 tahun–30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (62%) dari total keseluruhan karyawan, serta sisanya yaitu karyawan dengan usia 31 tahun–40 tahun sebanyak 12 orang (38%) sehingga dapat disimpulkan bahwa CV Hartono Flash Surabaya memiliki karyawan bergenerasi muda dengan dominasi usia yang berkisar antara 21 tahun–30 tahun karena karyawan yang berusia muda lebih produktif dan mudah diarahkan dalam pekerjaannya.

Dari segi status, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang sudah menikah adalah 28 orang (88%) dari total keseluruhan karyawan, sedangkan karyawan yang belum menikah adalah 4 orang (13%) sehingga dapat disimpulkan bahwa CV Hartono Flash Surabaya memiliki karyawan yang sudah berkeluarga lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masih lajang.

Dari segi pendidikan terakhir, dapat diketahui sebagian besar karyawan CV Hartono Flash Surabaya memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah paling banyak yaitu 27 orang (84%), sedangkan karyawan yang memiliki riwayat pendidikan terakhir S1 dengan jumlah yaitu 5 orang (16%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata CV Hartono Flash Surabaya didominasi oleh karyawan yang memiliki riwayat pendidikan terakhir yang menengah yaitu SMA/SMK karena jenis pekerjaannya banyak membutuhkan kemampuan fisik bukan pekerja non-manual (pemikir).

Dari segi lama bekerja, dapat diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki lama kerja 11 tahun–15 tahun sebanyak 16 orang (50%), karyawan yang memiliki lama kerja 6 tahun–10 tahun sebanyak 11 orang (34%), sedangkan karyawan yang memiliki lama kerja di atas 15 tahun berjumlah 5 orang (16%). Hasil ini memberikan in-

formasi bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki lama kerja 11 tahun–15 tahun dengan total responden sebanyak 16 orang sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sangat tinggi karena jumlah karyawan yang loyal lebih banyak.

**Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Tabel 6. Deskriptif Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Indikator	Pernyataan	Mean	Sdev	Kategori
Arah Perilaku	$X_{1.1.1}$	3,84	0,81	Tinggi
	$X_{1.1.2}$	3,44	0,80	Sedang
	$X_{1.1.3}$	3,78	0,87	Tinggi
Tingkat Usaha	$X_{1.2.1}$	3,59	0,84	Sedang
	$X_{1.2.2}$	3,69	0,97	Tinggi
	$X_{1.2.3}$	3,88	0,75	Tinggi
Tingkat Kegigihan	$X_{1.3.1}$	3,81	0,86	Tinggi
	$X_{1.3.2}$	3,75	0,95	Tinggi
	$X_{1.3.3}$	3,78	0,71	Tinggi
<b>Rata-Rata Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</b>		<b>3,73</b>		<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel motivasi kerja yaitu sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja di CV Hartono Flash Surabaya termasuk dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa adanya keadaan internal yang baik sehingga bisa mengarah pada usaha yang dikeluarkan seseorang karyawan CV Hartono Flash Surabaya menuju tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Nilai rata-rata tertinggi variabel motivasi kerja sebesar 3,88 yang menyatakan bahwa adanya usaha karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar karyawan, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,59 yang menyatakan bahwa adanya usaha karyawan CV Hartono Flash Surabaya untuk tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja.

Tabel 7. Deskriptif Jawaban Responden Mengenai Variabel Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )

Indikator	Pernyataan	Mean	Sdev	Kategori
Ketaatan pada Peraturan	$X_{2.1.1}$	3,69	0,69	Tinggi
	$X_{2.1.2}$	3,78	0,75	Tinggi
Tanggung Jawab pada Perusahaan	$X_{2.2.1}$	3,63	0,91	Sedang
	$X_{2.2.2}$	3,91	0,82	Tinggi
Kemauan untuk Kerja Sama	$X_{2.3.1}$	3,78	0,83	Tinggi
	$X_{2.3.2}$	3,53	0,98	Sedang
Rasa Memiliki	$X_{2.4.1}$	3,72	0,85	Tinggi
	$X_{2.4.2}$	3,66	1,00	Sedang
Hubungan Antar	$X_{2.5.1}$	3,94	0,88	Tinggi
	$X_{2.5.2}$	3,75	0,92	Tinggi

Indikator	Pernyataan	Mean	Sdev	Kategori
Pribadi				
Kesukaan terhadap Pekerjaan	$X_{2.6.1}$	3,59	0,91	Sedang
	$X_{2.6.2}$	3,78	0,94	Tinggi
<b>Rata-Rata Loyalitas Karyawan (<math>X_2</math>)</b>		<b>3,73</b>		<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel loyalitas karyawan yaitu sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel loyalitas karyawan di CV Hartono Flash Surabaya termasuk dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa adanya sikap karyawan yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan CV Hartono Flash Surabaya. Nilai rata-rata tertinggi variabel loyalitas karyawan sebesar 3,94 yang menyatakan bahwa adanya hubungan baik dengan karyawan lainnya, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,53 yang menyatakan bahwa adanya kerja keras karyawan demi tujuan perusahaan CV Hartono Flash Surabaya.

Tabel 8. Deskriptif Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	Mean	Sdev	Kategori
Kualitas Pekerjaan	$Y_{1.1.1}$	3,75	0,80	Tinggi
	$Y_{1.1.2}$	3,47	0,80	Sedang
Ketepatan Waktu	$Y_{1.2.1}$	3,63	0,83	Sedang
	$Y_{1.2.2}$	3,66	0,87	Sedang
Kehadiran	$Y_{1.3.1}$	3,69	0,93	Tinggi
	$Y_{1.3.2}$	3,56	0,95	Sedang
Efisiensi	$Y_{1.4.1}$	3,56	0,76	Sedang
	$Y_{1.4.2}$	3,75	0,80	Tinggi
Efektivitas	$Y_{1.5.1}$	3,59	0,71	Sedang
	$Y_{1.5.2}$	3,72	0,99	Tinggi
<b>Rata-Rata Kinerja Karyawan (Y)</b>		<b>3,64</b>		<b>Sedang</b>

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya termasuk dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa adanya perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi yang didapat dari karyawan tetap CV Hartono Flash Surabaya. Nilai rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan sebesar 3,75 yang menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan telah akurat sesuai standar yang diterapkan perusahaan dan adanya kesediaan karyawan CV Hartono Flash Surabaya untuk mengerahkan seluruh usahanya agar tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 yang menyatakan bahwa adanya usaha karyawan dengan memberikan manfaat yang maksimal pada perusahaan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji *Kolmogorov Smirnov*  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka residual model regresi berdistribusi normal. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* residual sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Residual

	<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,515	0,953	Normal

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa uji *Kolmogorov Smirnov* residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,953  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,1$  maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan model regresi:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,826	1,211
Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	0,826	1,211

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas semuanya kurang dari 10 dan *tolerance*  $> 0,1$ , sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas dengan demikian asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varian antara residual observasi satu dengan yang lainnya. Jika varian residual tidak homogen, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mengandung heteroskedastisitas, dengan kata lain varian residual harus homogen.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Koefisien Rank Spearman</i>	Sig
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,294	0,103
Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	-0,002	0,990

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi korelasi *Rank Spearman* pada kedua variabel bebas lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, dengan demikian asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Berikut ini dijelaskan hasil regresi antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Hartono Flash di Surabaya:

$$Y = 0,360 + 0,363 X_1 + 0,462 X_2 \quad (2)$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui nilai konstanta sebesar 0,360 jika variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol, maka nilai variabel terikat Y 0,360. Dengan kata lain, bahwa nilai kinerja karyawan perusahaan CV Hartono Flash Surabaya tanpa motivasi kerja dan loyalitas karyawan adalah 0,360.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,363 artinya jika  $X_1$  berubah satu satuan, maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,363 dengan anggapan variabel  $X_2$  tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara  $X_1$  dan  $Y$ , artinya apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,363.

Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,462 artinya jika  $X_2$  berubah satu satuan, maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,462 dengan anggapan variabel  $X_1$  tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara  $X_2$  dan  $Y$ , artinya apabila loyalitas karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,462.

Pengujian pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $R$  (korelasi berganda) dan nilai  $R$  Square (koefisien determinasi berganda) sebagai berikut:

Tabel 12. Nilai  $R$  dan  $R$  Square

$R$	$R$ Square
0,749	0,561

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai  $R$  yang diperoleh sebesar 0,749 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tergolong kuat. Nilai  $R$  Square yang diperoleh adalah sebesar 0,561, memiliki arti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji  $F$  antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji  $F$

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	$F_{hitung}$	Sig.
Regression	5,616	2	2,808	18,532	0,000
Residual	4,394	29	0,152		
Total	10,010	31			

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung} = 18,532 > F_{tabel} 3,328$  ( $df_1=2, df_2=29, \alpha=0,05$ ) dan nilai signifikansi = 0,000  $< 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga dalam penelitian ini ( $H_3$ ) yang menduga motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya terbukti kebenarannya.

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji  $t$  antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loya-

litas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji  $t$

Variabel Bebas	B	Beta	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,363	0,412	3,046	0,005	Signifikan
Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	0,462	0,477	3,520	0,001	Signifikan

Berdasarkan Tabel 14 hasil uji  $t$  antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai  $t_{hitung} = 3,046 > t_{tabel} 2,045$  ( $df=29, \alpha/2=0,025$ ) dan nilai signifikansi = 0,005  $< 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,363 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini ( $H_1$ ) yang menduga motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Hartono Flash Surabaya terbukti kebenarannya.

Berdasarkan Tabel 14 hasil uji  $t$  antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai  $t_{hitung} = 3,520 > t_{tabel} 2,045$  ( $df=29, \alpha/2=0,025$ ) dan nilai signifikansi = 0,001  $< 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi loyalitas karyawan sebesar 0,462 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua dalam penelitian ini ( $H_2$ ) yang menduga loyalitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya terbukti kebenarannya.

### Pembahasan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) di CV Hartono Flash Surabaya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai rata-rata tanggapan karyawan secara keseluruhan mengenai variabel motivasi kerja dikategorikan tinggi sebesar 3,73, variabel loyalitas karyawan dikategorikan tinggi sebesar 3,73, dan variabel kinerja karyawan dikategorikan sedang sebesar 3,64.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam hal ini, jika variabel  $X_1$  berubah satu satuan, maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,363. Jika variabel  $X_2$  berubah satu satuan, maka  $Y$  akan berubah sebesar 0,462.

Hasil regresi menunjukkan nilai  $R$  sebesar 0,798 dan  $R$  Square sebesar 0,561 mengidentifikasi bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tergolong kuat sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap tiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini: 1. Nilai  $t_{hitung} = 3,046 > t_{tabel} 2,045$  dan

nilai signifikansi =  $0,005 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. 2. Nilai  $t_{hitung} = 3,520 > t_{tabel} 2,045$  dan nilai signifikansi =  $0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. 3. Nilai  $F_{hitung} = 18,532 > F_{tabel} 3,328$  dan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di CV Hartono Flash Surabaya.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Hasbulla dan Rumansyah (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Remiasa dan Asaloei (2016) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pada indikator tingkat kegihan dalam pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan memiliki keuletan dalam berusaha untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik pada CV Hartono Flash Surabaya sehingga perusahaan perlu mempertahankannya.
2. Perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi pada indikator hubungan antar pribadi dalam pernyataan yang menyatakan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan pada CV Hartono Flash Surabaya sehingga perusahaan perlu mempertahankannya.
3. Perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja karyawan yang tinggi pada indikator kemauan

untuk kerja sama dalam pernyataan yang menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan menurun seiring berjalannya waktu pada CV Hartono Flash Surabaya sehingga perusahaan perlu mempertahankannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya, agar perlu mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan teori, variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini sehingga akan dapat menghasilkan temua baru yang bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- DuBrin, A. J. (2015). *Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills 12<sup>th</sup> ed.* United States: Pearson Education.
- Falola, H. O., Ibidunni, A. S., & Olokundun, A. M. (2014). Incentives Packages and Employees' Attitudes To Work: A Study of Selected Government Parastatals in Ogun State, South-West, Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science IJRBS*, 3(1) pp. 2 147-4478. Retrived 2<sup>nd</sup> March 2017, from [http://www.ijbs.academicdirect.org/A25/065\\_084.htm](http://www.ijbs.academicdirect.org/A25/065_084.htm).
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior 5<sup>th</sup> ed.* United States: Pearson Education, Inc.
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT Sinarmas Multifinance Cabang Telegasari Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 548-559.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkat Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik 1<sup>st</sup> ed.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A .P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management, 13<sup>th</sup> ed.* USA: South-Western Cengage Learning.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Remiasa, M. & Asaloei, L. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Moderasi di PT Magna Karsa Mulya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Retrived 15<sup>th</sup> April 2017, from [http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft\\_viewer.php?frame=jiunke/s1/mbis/2016/jiunke-is-s1-2016-3141223936136-moderasi-chapter2.pdf](http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft_viewer.php?frame=jiunke/s1/mbis/2016/jiunke-is-s1-2016-3141223936136-moderasi-chapter2.pdf)
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen Cet. 6*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

