

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INFION PANDAAN

Muhammad Iqba' Sofyanureza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Untuk dapat bertahan di era globalisasi ini, mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan tersebut kinerjanya juga meningkat. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Infion Di Pandaan" dengan sampel sebanyak 78 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. Menggunakan metode Analisis Jalur diperoleh persamaan Sub Struktur 1 yaitu $Z = 0,903 X + 0,432 \epsilon_1$ dan Koefisien determinasi sebesar 0,813 atau 81,3 %. Sedangkan persamaan untuk Sub Struktur 2 yaitu $Y = 0,282 X + 0,643 Z + 0,43 \epsilon_2$ dan Koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5 % dimana motivasi kerja adalah X, loyalitas adalah Z dan kinerja adalah Y. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Loyalitas, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan perusahaan / organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan / organisasi. Dalam meningkatkan kinerja peran serta pimpinan dan bawahan mempunyai andil yang penting, dengan kerja sama serta saling penegertian yang baik maka lambat laun akan terwujud tujuan perusahaan / organisasi.

motivasi diperlukan untuk mencapai tujuannya. Apabila motivasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan manusia maka tujuan bisa menjadi kepentingan manusia itu sendiri dan organisasi / perusahaan. Dengan demikian ada kepentingan bersama antara kepentingan manusia sebagai karyawan dengan organisasi / perusahaan.

Berbagai macam penyebab karyawan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, misalnya dengan semangat yang timbul dalam diri karyawan itu sendiri, kompensasi yang diterimanya, kinerja yang telah dicapainya dan sebagainya. Loyalitas karyawan sangat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan usaha.

Oleh sebab itu karyawan dalam suatu organisasi / perusahaan harus diberi suatu motivasi yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya sehingga terciptanya loyalitas terhadap tempat kerjanya tersebut

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Desseler (2015 ; 3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Motivasi Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2015 ; 257 & 258), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual

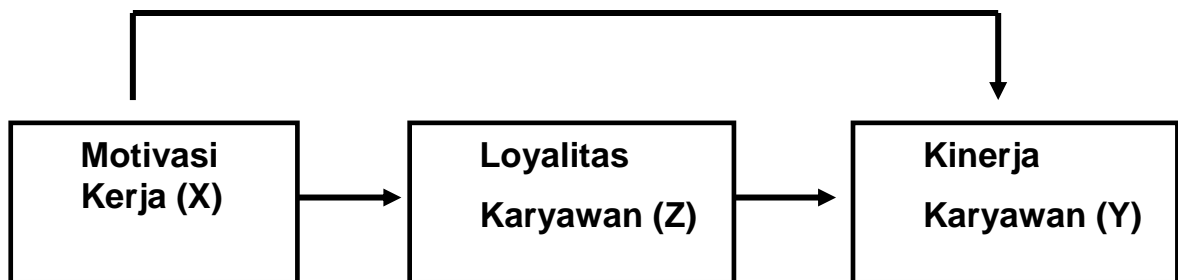
Loyalitas Kerja

Menurut Reichheld (1990) yang dikutip oleh Santoso, dkk (2017), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Prawirosentono dalam Sinambela (2017 : 481), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut pendapat Abdullah (2014 : 4), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2018)

Hipotesis

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- H₂ : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Juliandi dalam Tanjung (2016 : 112) yaitu suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Darmadi (2012 : 53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Infion di Pandaan sebanyak 97 orang (yang bekerja minimal selama 2 tahun). Sampel menurut Darmadi (2012 : 53) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017 ; 68). rumus yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin dalam Rahmatika (2014 : 45). sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 78 orang (yang bekerja minimal 2 tahun). Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan untuk pengumpulan data dalam penelitan ini adalah dengan cara melakukan interview / wawancara, membagikan angket / kuisisioner kepada karyawan / responden dan observasi yakni melakukan pengamatan secara langsung.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	MOTIVASI KERJA	,863	,275	,121	,185	5,420
	LOYALITAS KARYAWAN	,897	,546	,276	,185	5,420

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut variabel motivasi kerja sebesar 5,420 dan variabel loyalitas karyawan sebesar 5,420 semuanya variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas. Menurut pendapat Sujianto (2017 : 89), variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas apabila nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Tabel 2. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,619	,506		3,201	,002
	MOTIVASI KERJA	,865	,047	,903	18,327	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,903 ^a	,815	,813	1,12885	1,913

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 dan 3 maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,903 X + \sqrt{1 - R \text{ Square}} \epsilon_1 = 0,903 X + \sqrt{1 - 0,813} \epsilon_1$$

$$Z = 0,903 X + 0,432 \epsilon_1$$

Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 2 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,206	,594		,346	,730
	MOTIVASI KERJA	,300	,121	,282	2,476	,016
	LOYALITAS KARYAWAN	,713	,127	,643	5,638	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 ^a	,820	,815	1,24515	1,728

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dan 5 maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,282 X + 0,643 Z + \sqrt{1 - R Square} \epsilon_2$$

$$Y = 0,282 X + 0,643 Z + \sqrt{1 - 0,815} \epsilon_2 = 0,282 X + 0,643 Z + 0,43 \epsilon_2$$

Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui variabel mempunyai nilai *sig* sebesar 0,016 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Loyalitas Kerja (Z)

H0 : Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui variabel loyalitas kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan melalui perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS di dapat nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS di dapat nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1 .

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS di dapat nilai signifikansi sebesar 0,016, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT. Infion Pandaan. Berdasarkan dari hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian : pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. Ditemukan semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini dipakai dalam memprediksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di perusahaan PT. Infion di Pandaan

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Saran

1. Hendaknya pimpinan PT. Infion selalu memotivasi karyawannya dengan cara pendekatan secara pribadi maupun melalui meeting dengan bawahannya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan permasalahan dalam pekerjaannya, memberikan ruang untuk mengaktualisasikan diri serta meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sudah dibuktikan dalam penelitian ini, bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja, loyalitas terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel agar diperoleh hasil yang bervariasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afiffudin, Mohamad, dkk, 2017, *Statistik Inferensial*, Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Budiman, Cahya Yuniarto. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri*. *Journal Economic*. Vol. 1 (2). Hal: 1-9.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Maharani, Annisa. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Publikasi Ilmiah*. Hal:1-18.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pranita, Ni Made Rima, Ni Nyoman Dewi Pasca Rani, Ni Wayan Supriyani, 2017, *Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkriditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan)*. Fakultas Ilmu Sosial Politik, Universitas Udayana.
- Ramadhan, Gilang, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Balitbang Pemkab Malang*. Institutional Repository Universitas Muhammadiyah Malang,
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Depok : Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Runtu, Julius, 2014, *Indikator Loyalitas Karyawan*. Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> diakses pada tanggal 15 Oktober 2018.
- Santoso,Singgih, 2017, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta : Gramedia
- Sinambela, Lijian Poltak, 2017, *reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta : Bumi Aksara.

Stefanus, Tommy, dkk, 2010, *Analisa Permotivasi Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa Di Palangka Raya*, Volume 1, No 2, Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra.

Sudimin, Theo, 2013, *Whistleblowing : Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen Usahawan Indonesia.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media.

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajagrafindo Perkasa.

Tamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2014, *SPSS Complete*, Jakarta : Salemba Infotek.