

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Dina Mefriani

NIM : 212018132

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dina Mefriani

NIM : 21 2018132

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina Mefriani
NIM : 212018132
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul metodologi penelitian : Pengaruh Motivasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Dina Mefriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja
Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja
Karyawan PT. Semen Baturaja Palembang
Nama : Dina Mefriani
Nim : 212018132
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing

Diterima dan disahkan
Palembang, Agustus 2022
Pembimbing II,

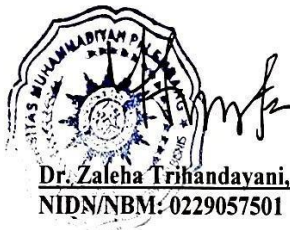


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari
jalannya menemukanmu”

(Abi bin Abi Thalib)

- ❖ “jangan terlalu khawatir tentang masa depan, jalani saja masa sekarang. Yakinkan Allah kalau kamu mampu, Makanya semua itu tergantung sama diri kamu, doamu, usahamu dan restu orang tua Masa sekarang akan mengubah masa depanmu nantinya”.-

- Dina Mefriani

Persembahan :

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Ayah dan ibu (Musani dan Alm. Asro' Ariaiah)
- ❖ Kakak-kakak ku (Andri Azwar dan Zohirin)
- ❖ Adikku (Afriani)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Baturaja (Persero) Palembang”**. Sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan waktu yang tepat.

Kepada Ayahanda Musani dan Ibunda Asro'Ariah (alm), terimakasih atas dukungan, doa, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu **Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si** dan Bapak **Mister Candra, S.E.,M.Si** selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu **Wani Fitriah, S.E.,M.Si** selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi, Ibu **Anggraeny Hustia, S.E.,M.M** selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.

5. Ibu **Fitantina, S.E, M.Si** dan Ibu **Nadia Afrilliana, S.E., M.Si** selaku Penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal.
6. (Alm) **DRS. H.Fauzi Ridwan, M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Semen Baturaja (Persero) Palembang yang telah membantu dalam melakukan penelitian
9. Orang tuaku tercinta, Ayahanda **Musani** dan Ibunda (alm) **Asro'Ariah** atas nasihat bimbingan, doa dan kerja keras kalian yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang. Semoga kelak saya bisa membanggakan kalian
10. Saudara kandungku, kak **Andri Azwar**, kak **Zohirin** serta adik perempuanku **Afriani**
11. Saudara ipar beserta keponakan, ayuk **helda jayanti** dan **Clarissa Anindira**
12. Nenek serta kakek tercinta yang selalu memberi naehat dan dukungan sampai saat ini.
13. Bibi **Wana Natalia** yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama ini
14. **Om tante , sepupuku**, maaf tidak dapat disebut satu persatu terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan sampai
15. Sahabat-Sahabatku, **ema tiana, sri susanti, silvi martha silova, kesi, zakia, yuni, gudung, chentya agatha, fara sagita, rahma ade, anita** dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga saat ini.
16. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancarkan skripsi ini.

17. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

18. Untuk Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassamualaiku'alaikum. Wr.Wb.

Palembang, 02 Agustus 2022

Dina Mefriani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....
Halaman Judul
Halaman Pengesahan
Daftar Isi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	8
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis	28
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampling	31
E. Data yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan dan Hasil	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. SIMPULAN	84
B. SARAN.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	3
Tabel II.1	26
Tabel III.1	31
Tabel III.2	32
Tabel III.3	33
Tabel III.4	37
Tabel IV.1	45
Tabel IV.2	46
Tabel IV.3	47
Tabel IV.4	48
Tabel IV.5	49
Tabel IV.6	50
Tabel IV.7	50
Tabel IV.8	51
Tabel IV.9	52
Tabel IV.10	54
Tabel IV.11	56
Tabel IV.12	59
Tabel IV.13	60
Tabel IV.14	61
Tabel IV.15	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	64
Gambar IV.2	68
Gambar IV.3	69
Gambar IV.2	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi data
- Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil uji F, uji t , dan uji R
- Lampiran 7. Tabel R
- Lampiran 8. Tabel F
- Lampiran 9. Tabel t
- Lampiran 10. Surat keterangan telah melakukan
- Lampiran 11. Riset Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13. Sertifikat Komputer
- Lampiran 14. Plagiat Cheker
- Lampiran 15. Sertifikat SPSS
- Lampiran 16. Jurnal
- Lampiran 17. Biodata Penulis

ABSTRAK

Dina Mefriani/212018132/Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dan Dampaknya pada Kinerja karyawan PT. Semen Batu Raja (Persero) Palembang

Fenomena kinerja di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang yaitu adanya kuantitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah karena disebabkan kemampuan kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum mampu mencapai hasil produksi sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan kualitas kerja karyawan selalu menurun sehingga kualitas produksi tidak sesuai dengan target yang di tetapkan perusahaan, karena masih terdapat karyawan dalam menyelesaikan tugas dari target perusahaan tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan perusahaan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero) Palembang . populasi penelitian ini sebanyak 330 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 76 responden . penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, data yang digunakan data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, analisis data yang dipakai analisis kuantitatif dan kualitatif, analisi jalur .

Kata Kunci : motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dina Mefriani/212018132/The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction on Work Loyalty and Its Impact on the Performance of PT. Semen Batu Raja (Persero) Palembang

The phenomenon of performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang, namely the quantity of employee work that is still relatively low because the work ability of the employees in carrying out their work has not been able to achieve production results according to the targets set by the company. Likewise, the quality of employee work always decreases so that the quality of production is not in accordance with the targets set by the company, because there are still employees in completing tasks from the company's targets that are not in accordance with the time set by the company, to determine the effect of work motivation, job satisfaction on loyalty work and its impact on employee performance at PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. The population of this research is 330 employees and the sample used is 76 respondents. This study uses associatf research, the data used are primary data, the data collection technique used is a questionnaire, the data analysis used is quantitative and qualitative analysis, path analysis.

Keywords: work motivation, job satisfaction, work loyalty and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh Perusahaan, dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu di kelola serta dikembangkan dengan baik untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sebaliknya, bila kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mendapatkan kerugian.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh setiap karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ketika kinerja bisa mencapai target yang telah di tentukan maka kinerja seseorang dapat di katakan baik atau sebaliknya. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kasmir (2016:182).

Loyalitas di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Melayu S.P. Hasibuan (2016:95)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2016:111)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki empat pabrik dengan lokasi yang berbeda yaitu pabrik Baturaja I dan II yang terletak di Baturaja Pabrik Palembang dan Pabrik Panjang di Provinsi Lampung. Secara khusus, Pabrik Baturaja menjadi pusat produksi Terakhir. Sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di ke-empat pabrik yang selanjutnya akan didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran perusahaan.

Bahan baku produksi semen yang di produksi oleh PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang yaitu batu kapur dan tanah liat. Bahan baku tersebut diperoleh dari area pertambangan batu kapur dan tanah liat milik perusahaan yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja, yaitu di Desa Pasar. Sedangkan bahan baku pendukung untuk pembuatan semen diantaranya pasir silika yang diperoleh dari rekanan di wilayah Baturaja, pasir besi diperoleh dari rekanan di Provinsi Lampung, gypsum didapatkan dari Petro Kimia Gersik dan juga impor dari Thailand, sedangkan kantong semen diperoleh dari produsen dalam negeri yang menjual kantong jadi (Semen Baturaja 2018).

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja
PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Realisasi Produksi (%)	Tidak Terealisasi
2016	1.750.000	2.254.751	129%	-
2017	1.897.647	2.127.307	112%	-
2018	2.161.597	1.915.476	89%	11,39%
2019	2.293.405	1.780.928	78%	22,35%
2020	2.780.000	1.460.399	53%	47,47%

Sumber: Annual Report Tahun 2020 PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2021

Untuk meningkatkan kualitas produksi yang di hasilkan, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar sesuai dengan target perusahaan yang telah di tetapkan. Serta memberikan kepuasan kerja dengan memberikan fasilitas yang memadai untuk mengembangkan kemampuan/keahliannya akan membuat karyawan merasa puas . kemudian loyalitas terhadap diri karyawan akan timbul dengan sendirinya jika perusahaan telah memberikan sesuai yang telah di tetapkan. Namun, menurut HRD PT Semen Baturaja Palembang berdasarkan data menunjukkan bahwa hasil yang didapat masih di bawah target perusahaan dan hal tersebutlah yang masih menjadi permasalahan hal ini dapat dilihat dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. Berikut adalah data Laporan Produksi Tahunan PT. Semen Baturaja Palembang.

Motivasi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan, Kurangnya balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kerja. Fasilitas kerja yang di dapat karyawan masih kurang seperti jalan transportasi keluar masuk dari kantor ke jalan raya yang masih melalui jalan pasar sehingga transportasi keluar masuk terkendala. Pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang di dapat karyawan masih kurang seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya, Permasalahan lainnya adalah hubungan pimpinan dan bawahannya cenderung kurang harmonis di karenakan perbedaan usia.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Semen Baturaja Palembang masih kurang di karenakan masih banyak posisi karyawan yang belum sesuai dengan keahlian dan juga belum di lakukan pengembangan kompetensinya karena kurang adanya fasilitas dari kantor, Selain itu lingkungan kerja yang masih kurang mempermudah transportasi dalam pengiriman semen di karenakan dekat dengan pasar dan rel kereta api.

Loyalitas di PT. Semen Baturaja Palembang masih kurang hal ini terlihat dari Masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu hal ini terjadi karena pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya masih kurang . Selain itu, masih ada karyawan yang belum berani menyumbangkan pemikiran di karenakan perbedaan umur mereka merasa tidak percaya diri dengan

pemikiran mereka, Permasalahan lainnya adalah masih ada karyawan yang belum menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan tabel I.I dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir ada yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kualitas kinerja, ada beberapa karyawan yang bekerja masih tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga sering mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kuantitas tidak mencapai target di 3 tahun terakhir terutama di tahun 2020 yang juga terdampak pandemi covid 19 sehingga menyebabkan pembangunan banyak ditunda dan terjadinya turunnya permintaan semen.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang?

4. Adakah pengaruh kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang?
5. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang?
6. Adakah pengaruh motivasi kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Palembang?
7. Adakah pengaruh kepuasan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Baturaja Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.
6. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja karyawan .

2. Bagi Almamater

Sebagai Informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas lagi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Wibowo (2016:7).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Edy Sutrisno (2016:170).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016: 182).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2016 : 189) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Keperibadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Motivasi

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya motivasi

Gaya motivasi merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu

pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja semakin kondusif, namun, apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu sehingga akan mempengaruhi dalam bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan

kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Bintaro dan Daryanto 2017:107) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Melayu S.P. Hasibuan (2016:95). Menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Soegandhi (2016:3).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Menurut Sutrisno (2014:24) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan sebagai berikut:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Pengembangan karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

3) Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Kepuasan kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

5) Stres kerja

Suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

6) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-rugasnya yang dibebankan.

7) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang berupa *job stress*, tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi mental seorang karyawan.

8) Kompensasi

Sifat bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

9) Keselamatan dan kesehatan kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

10) Budaya organisasi

Setiap pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

c. Indikator Loyalitas

Loyalitas tidak mungkin timbul dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Jika perusahaan menginginkan karyawan yang loyal terhadap organisasi maka perusahaan juga harus loyal terhadap karyawan. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan. Runtu (2016:112).

Saydam (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- 2) bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- 4) jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli :

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2016:111)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah: Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut McClelland (2012:68) menyatakan bahwa, Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah untuk mempengaruhi kegairahan kerja yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor interen

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek apakah halal atau haram, sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan

dan memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup untuk melakukan kebutuhan untuk:

- b) Memperoleh kompensasi yang memadai:
- c) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- d) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- e) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami.
- f) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja dengan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin diperoleh bila yang bersangkutan pemalas, tidak mau bekerja, dan sebaliknya.
- g) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk mendapatkan pengakuan itu dapat meliputi hal-hal ini :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

h) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal adalah:

- a) Keinginan lingkungan kerja
- b) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- c) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan faktor sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

d) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

e) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

f) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata. Tapi pada satu masa mereka juga berhadapan akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

g) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan indikator-indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman serta mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas yang diberikan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja akan timbul jika kebutuhan yang diperlukan pekerja dapat terpenuhi oleh perusahaan. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja

adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kemudian menurut Sriyono dan Lestari, Farida (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gilmer (2017 : 77) menjelaskan terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Kesempatan untuk Maju Merujuk pada ada kesempatan untuk memperoleh jabatan dan peningkatan kemampuan selama kerja.

3) Keamanan Kerja Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja

4) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

5) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

6) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

7) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

8) Kondisi Kerja

Kondisi kerja disini termasuk ventilasi, kantin, dan tempat parkir.

9) Aspek Sosial dalam Pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

10) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan atasan banyak dipakai untuk menyukai pekerjaannya saat ini, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

11) Fasilitas

Fasilitas yang didapatkan berupa fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, kantin, dan lain sebagainya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak ahli menjelaskan indikator untuk mengukur kepuasan kerja salah satunya Hasibuan (2015:205) yang mengemukakan lima indikator mengenai kepuasan kerja, yaitu:

1) Komitmen

Mengukur kesetiaan pegawai dengan pekerjaannya, perusahaannya, jabatannya dicerminkan dengan pegawai bersedia menjaga dan membela perusahaannya didalam atau diluar dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Hasil kerja yang ditunjukkan baik dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Mengerjakan tugasnya dengan memenuhi aturan dan perjanjian baik dengan dirinya sendiri maupun dengan pihak lain.

4) Kreatifitas

Kemampuan pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan mengembangkan kreatifitas sehingga lebih baik lagi.

5) Tingkat Upah

Gaji yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan apa yang diberikan oleh pegawainya.

6) Kompensasi

tidak langsung Pemberian balas jasa yang layak atas waktu, tenaga dan prestasi yang dicapai.

7) Lingkungan kerja

Lingkungan yang nyaman dilihat dari fasilitas yang memadai, iklim kerja yang baik dan hubungan baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Ilham Rizky Altarom (2018) dengan judul : pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Budi Rismayadi dan Mumun Maemunah (2019) dengan judul : pengaruh motivasi kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). hasil penelitian, didapat temuan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, tetapi variable Motivasi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, meskipun demikian secara simultan ketiga variable tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Budaya Organisasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian D. Purnomo (2016) dengan judul : pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan politeknik lp3i bandung. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik *cluster sampling* proporsional *random sampling*. Berdasarkan penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi 78,8% terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi 20,8% terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja 84,4%.

penelitian mauidatul fauziyah (2019) dengan judul : pengaruh motivasi kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja, motivasi, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi, bagaimanapun, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak signifikan terkait dengan kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel intervening adalah kepuasan kerja karyawan. Dari hasil ini, ada dua kesimpulan utama yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, motivasi kerja tidak dapat dihubungkan langsung dengan kinerja perusahaan jika tidak dihubungkan oleh variabel kepuasan kerja karyawan. Dan kesimpulan kedua adalah bahwa motivasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan.

penelitian susan novita rotua situmorang (2013) dengan judul : pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan kebon jeruk, jakarta barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan Metode Deskriptif,

Korelasi *Pearson* dan *Path Analysis* hasil perhitungan persamaan struktural 1 yaitu, $Y = 0,579 X1 + 0,325 X2 + 0,644 \epsilon_1$ dimana $R^2 = 0,585$, Persamaan struktural sub-struktur 2 yaitu, $Z = 0,191 X1 + 0,239 X2 + 0,618 Y + 0,402 \epsilon_2$ dimana $R^2 = 0,838$ Kesimpulan dan Saran penelitian ini Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 58,8%. Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z) sebesar 83,8%.

Tabel II.1
 Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya

No	Nama Penelitian, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Ilham Rizky Altarom 2018) Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi terhadap loyalitas dan dampaknya kepada kinerja karyawan	Tidak menggunakan kepuasan kerja dengan 130 sample
2	Budi Rismayadi dan Mumun Maemunah (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia).	Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel loyalitas di PT. Concord Indonesia dengan sample 245 responden
3	D. Purnomo (2016) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Bandung.	Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel loyalitas dengan sample 77 responden
4	Maulidatul Fauziyah (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan.	Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel loyalitas dengan sample 120 responden
5	Susan Novita Rotua Situmorang (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel loyalitas dengan sample 60 responden

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas

Salah satu asset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan dalam perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan karyawan didalam sebuah perusahaan, karena baik akan membuat karyawan melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Motivasi yang di dapat akan berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan sebaliknya bila motivasi tidak di berikan maka akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan loyalitas kerja . Loyalitas kerja dan Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki kepuasan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan karyawan didalam sebuah perusahaan, karena baik akan membuat karyawan melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

perusahaan harus memiliki kepuasan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan.

5. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

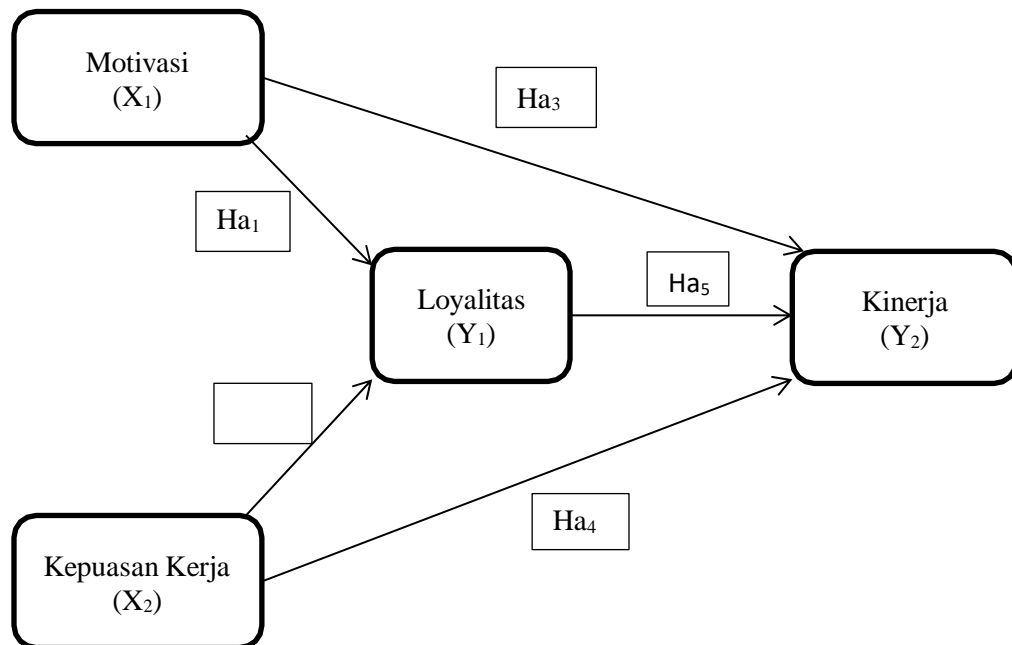
loyalitas yang tinggi terhadap diri karyawan, mereka akan bekerja dengan rajin dan mereka akan menaati peraturan perusahaan dan dengan adanya promosi jabatan mereka akan merasa puas terhadap perusahaan dan akan loyal terhadap kemudian dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan akan membuat mereka saling mendukung satu sama lain.

6. Pengaruh motivasi kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan

Motivasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi bisa menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap karyawan dan mereka akan bekerja dengan giat dan akan menaati peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.

7. Pengaruh kepuasan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja akan berdampak pada loyalitas jika kepuasannya tercapai dengan adanya promosi jabatan akan membuat karyawan puas dan akan membuat mereka akan loyal terhadap perusahaan dan rekan kerja yang menyenangkan akan membuat mereka akan giat dalam bekerja.



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Ada Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Loyalitas.
- H₂ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas.
- H₃ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₅ : Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan.
- H₆ : Ada pengaruh motivasi melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan.
- H₇ : Ada pengaruh kepuasan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut tingkat eksplanasinya dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian Komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel atau lebih tetapi untuk sampel yang lebih dari satu.
3. Penelitian Asosiatif / Hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk lebih mengetahui hubungan antara dua variabel. Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Semen Baturaja Palembang. Sugiyono (2016:6).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

Alamat : Jalan Abikusno Cokrosuyoso, Kertapati Palembang, Sumatera

Selatan 30258

Telp : 0711-511261

Fax : 0711-512126

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.I

Variabel Definisi, Variabel Indikator

Variabel	Definis Variabel	Indikator	Skala
Loyalitas (Y_1)	Dicerminkan oleh kesetiaan karyawan PT. Semen Baturaja Palembang terhadap pekerjaannya serta menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab 2. Menyumbangkan pemikiran 3. Taat terhadap peraturan 	Interval
Kinerja Karyawan (Y_2)	Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada PT. Semen Baturaja Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 1. Kuantitas 2. Ketepatan Waktu 	Interval
Motivasi (X_1)	motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap karyawan atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan PT. Semen Baturaja Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Fasilitas kerja 3. Pengakuan dari atasan 	Interval
Kepuasan Kerja (X_2)	kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima di PT. Semen Baturaja Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kreatifitas 3. Lingkungan 	Interval

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Semen Baturaja Palembang yang berjumlah 313 orang.

Tabel III.2
Kerangka Populasi

No	Bagian	Populasi
1	Produksi	192
2	SDM	21
3	Pemasaran	66
4	Administrasi	34
Jumlah		313

Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:81) Pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam mengambil Sampel dengan tingkat kesalahan atau nilai kritis yang ditetapkan 10% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{313}{1 + 313(10\%)^2}$$

$$n = \frac{313}{4,13}$$

$$n = 75,78$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis

Tabel III.3
Kerangka Sampel

No	Bagian	Jumlah Populasi	Rumus	Jumlah Sampel
1	Produksi	192	$192/313 \times 76 = 46,62$	47
2	Administrasi	34	$34/313 \times 76 = 8,26$	8
3	SDM	21	$21/313 \times 76 = 5,09$	5
4	Pemasaran	66	$66/313 \times 76 = 16,03$	16
Jumlah		313		76

Sumber : PT.Semen Baturaja (Persero) Palembang, diolah kembali

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi yang ada di PT. Semen Baturaja Palembang.

E. Data Yang Diperlukan

Berdasarkan pengelompokan data menurut sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi dua (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013:22), yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterkaitan untuk tujuan tertentu dari studi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang mengacu pada informasi-informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Semen Baturaja Palembang dan data sekunder yang di peroleh melalui sumber-sumber yang sudah ada.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab responden, dan biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kusioner diberikan kepada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan

yang akan diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

3. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan Teknik lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

5. Eksperimen

Eksperimen merupakan suatu penelitian ilmiah dimana peneliti memanipulasi dan mengontrol satu atau lebih variabel bebas dan melakukan pengamatan terhadap variabel-variabel terikat untuk menemukan variasi yang muncul bersamaan dengan manipulasi terhadap variabel bebas tersebut.

Jadi teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:13) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu metode analisis menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kalimat atau kata, skema dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu metode analisis menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat.

Dalam penelitian ini analisis data yang akan dipakai adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Secara kualitatif data yang mau diolah yaitu jawaban dari responden yang penentuan alternatifnya memakai skala *likert*. Sugiyono (2015:134) skala *likert* dipakai untuk mengukur pendapatan, sikap dan resepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Melalui skala *likert*. Sebagai berikut :

Tabel III.4
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Kurang Setuju	1

Setiap jawaban responden memiliki skor, maka dari jumlah skor itu nanti akan diperoleh nilai rata-rata dari skor tersebut. Nilai rata-rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan range score yang telah dihitung untuk mengetahui keterangan dari butir pertanyaan.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil dari penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja karyawan dengan menggunakan Teknik regresi berganda. Yang mana regresi berganda sebagai salah satu jenis analisis statistik, banyak sekali macamnya tergantung skala data pervariabel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik analisis linier berganda. Selanjutnya dilakukan dengan uji hipotesis (Uji t) dan (Uji F) untuk mengetahui secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan cara menghitung koefisien determinasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan *program for special science* (SPSS 25.0).

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjuk oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 10%, maka jika r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid. Menurut sugiyono (2016:141) uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:362) menjelaskan bahwa sesuatu bisa dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Jika peneliti satu menemukan dalam objek berwarna biru maka peneliti lain demikian. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau menduplikasi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Jika Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

c. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono (2013:70) analisis jalur (*path analysis*) adalah bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan

sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun pendapat dari Ridwan (2014:2) bahwa model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui hubungan secara langsung atau tidak langsung antar variabel dapat menggunakan diagram analisis jalur. Diagram analisis jalur merupakan struktur yang lengkap dari hubungan kausa antara variabel yang terdiri dari hubungan jalur struktur yang menyerupai struktur regresi.

a) Tahapan Analisis Jalur

- 1) Mengelompokkan data sejenis ke dalam tabel (tabulasi)
- 2) Menganalisis data dengan melakukan perhitungan-perhitungan menurut metode penelitian kuantitatif dengan teknis analisis yang akan digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program *software* SPSS 25.00 dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 10\%$ atau $p \leq 0,1$ sebagai taraf signifikan F (sig. F) sedangkan untuk uji t, taraf signifikan $\text{Alpha} = 0,1$ atau $p \leq 0,1$

Uji model untuk dapat menganalisis seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel akibat, maka analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil besaran diagram jalur menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel endogen disebut koefisien jalur.

b) Model Analisis

Struktur model dalam penelitian ini terbagi menjadi:

1) Sub Struktur 1

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 :

$$1.1 \quad Y_1 = \beta_Z X_1 + \varepsilon_1$$

$$1.2 \quad Y_1 = \beta_Z X_2 + \varepsilon_1$$

$$1.3 \quad Y_2 = \beta_Y X_1 + \varepsilon_2$$

$$1.4 \quad Y_2 = \beta_Y X_2 + \varepsilon_2$$

$$1.5 \quad Y_2 = \beta_Y Z + \varepsilon_2$$

2) Sub Struktur 2

Pengaruh X_1 dan X_2 serta Y_1 terhadap Y_2 :

$$2.1 \quad Y_2 = \beta_Y X_1 + \beta_{YZ} X_1 + \varepsilon_2$$

$$2.2 \quad Y_2 = \beta_Y X_2 + \beta_{YZ} X_2 + \varepsilon_2$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang didirikan pada 14 November 1974, Perusahaan lahir dengan nama PT.Semen Baturaja (Persero) dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT. Semen Gresik dan PT. Semen Padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 9 november 1979 perusahaan berubah status dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menjadi Persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, PT.Semen Padang sebesar 7% dan PT.Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham perseroan diambil alih secara penuh oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya Perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013 PT. Semen Baturaja (Persero) mengalami perubahan status menjadi perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Perseroan menjalankan roda usaha secara khusus dalam produksi Torsk dengan pusat produksi terletak di Baturaja, Sumatera Selatan. Sedangkan proses penggilingan dan

pengantongan semen dilaksanakan di Pabrik Baturaja, Pabrik Palembang, dan Pabrik Panjang yang selanjutnya didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran Perseroan. Adapun bahan baku produk semen Perseroan berupa batu kapur dan tanah liat yang didapatkan dari lokasi pertambangan batu kapur dan tanah liat milik Perseroan yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja. Bahan baku pendukung lainnya seperti pasir silika didapatkan dari rekanan di sekitar wilayah Baturaja: pasir besi diperoleh dari rekanan di provinsi Lampung.

Gypsum diperoleh dari Petro Kimia Gersik maupun impor dari Thailand: sedangkan kantong semen diperoleh dari produsen kantong jadi yang dijual di dalam negeri. Dalam rangka mengembangkan bisnis yang dijalankan, Perseroan menyempurnakan peralatan yang sudah ada guna mencapai target kapasitas terpasang sebesar 50.000ton semen per tahun sekaligus sebagai upaya meningkatkan kapasitas terpasang. Untuk itu, PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk melaksanakan Proyek Optimalisasi I (OPT I). Proyek tersebut kemudian dimulai pada tahun 1992 dan selesai pembangunannya pada tahun 1994 dengan kapasitas meningkat menjadi 550.000 ton semen per tahun

Selanjutnya, Perseroan menidaklanjuti proyek OPT I, dengan memulai proyek Optimalisasi II (OPT II) pada tahun 1996 guna meningkatkan kapasitas menjadi sebesar 1.250.000 ton semen

per tahun. Proyek OPT II telah selesai dan aktif berproduksi hingga sekarang. Perseroan terus berupaya mengembangkan usahanya yang untuk dibutuhkan pembiayaan investasi jangka Panjang dan sumber dana. Sebagai aplikasinya, perseroan menerbitkan obligasi 1 senilai Rp 200 Miliar dimana emisi obligasi ini merupakan program lanjutan restrukturisasi keuangan guna meningkatkan profitabilitas serta likuiditas Perseroan. Kemudian Perseroan melaksanakan kewajibannya dengan melunasi pinjaman obligasi 1 pada bulan juni 2010. Dalam kiprahnya menghasilkan produk-produk semen, Perseroan terus meningkatkan kualitas yang dihasilkan hingga akhirnya mampu dipercaya menangani proyek-proyek prestisus. Pada tahun 2011, Perseroan terlibat dalam pembangunan proyek Cement Mill dan Packer dengan kapasitas 750.000 ton semen per tahun yang kemudian telah berhasil beroperasi secara komersil pada bulan juli 2013.

Kapasitas Perseroan telah meningkat menjadi 2.000.000 ton semen per tahun. Rencana Perseroan untuk terus mengembangkan usaha dan menambah sumber dana bagi ekspansi terus diupayakan, kini perseroan telah merambah pasar utama di sekitar Sumatera Selatan dan Lampung serta wilayah-wilayah Indonesia yang sedang menikmati pertumbuhan ekonomi yang cukup baik dan stabil. Sasaran wilayah pemasaran ini juga sebagai langkah meningkatkan penjualan serta mencapai kapasitas terpasang. Sedangkan untuk

menyalurkan setiap produk, Perseroan menggunakan distributor dengan jaringan yang tersebar diseluruh wilayah Sumatera Selatan, Lampung, Jambi, Bengkulu. Hadirnya Perseroan di tengah-tengah masyarakat dipercaya mampu memberikan manfaat baik kepada Pemerintah Pusat dan Daerah berupa pajak dan retribusi, juga kepada pemegang saham melalui pemberian dividen, dividen, serta kepada masyarakat sekitar melalui penyerapan tenaga kerja local, maupun dalam bentuk kemitraan dan bina Lingkungan bagi masyarakat sekitar pabrik.

b. Motto, Visi dan Misi Perusahaan

1) Motto Perusahaan

Motto PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang memberikan layanan terbaik dengan semangat dan keyakinan.

2) Visi Perusahaan

Visi PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang menjadi Green Cement Based Building Material Company terdepan di Indonesia.

3) Misi Perusahaan

a) Kami adalah penyedia bahan bangunan berbasis semen kebanggaan nasional

b) Kami menyediakan produk yang berkualitas, ramah lingkungan dan pasokan yang berkesinambungan

- c) Kami menjamin kepuasan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan prima
- d) Kami berkomitmen membangun negeri untuk Indonesia yang lebih baik.

2. Hasil Ujian Instrumen

a. Uji Validitas

1. Variabel Loyalitas

Hasil Uji Validitas Loyalitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Loyalitas

Loyalitas(Y₁)	<i>Corrected item-Total Correlation (Rhitung)</i>	R Tabel (α = 10%)	Hasil Validitas
Y₁	0,917	0,3061	Valid
Y₁	0,958	0,3061	Valid
Y₁	0,919	0,3061	Valid
Y₁	0,968	0,3061	Valid
Y₁	0,973	0,3061	Valid
Y₁	0,943	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas hasil pengolahan data variabel Loyalitas (Y₁) menggunakan bantuan SPSS Versi 25.0 *For Windows* menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas kinerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y₂)	<i>Corrected item- Total Corelation (Rhitung)</i>	R Tabel (a = 10%)	Hasil Validitas
Y₂	0,931	0,3061	Valid
Y₂	0,950	0,3061	Valid
Y₂	0,933	0,3061	Valid
Y₂	0,973	0,3061	Valid
Y₂	0,974	0,3061	Valid
Y₂	0,938	0,3061	Valid

Hasil Pengolahan data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja (Y₂) menggunakan bantuan SPSS Versi 25.0 *For Windows* menunjukkan bahwa seluruh *Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Motivasi

Hasil Uji Validitas Motivasi dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi (X₁)	<i>Corrected item-Total Corelation (Rhitung)</i>	R Tabel (a = 10%)	Hasil Validitas
X1.1	0,883	0,3061	Valid
X1.2	0,956	0,3061	Valid
X1.3	0,963	0,3061	Valid
X1.4	0,940	0,3061	Valid
X1.5	0,954	0,3061	Valid
X1.6	0,963	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas hasil pengolahan data variabel Motivasi (X₁) menggunakan bantuan SPSS Versi 25.0 *For Windows* menunjukkan bahwa seluruh *Total Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

4) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (X₂)	<i>Corrected item-Total Correlation (Rhitung)</i>	R Tabel (α = 10%)	Hasil Validitas
X2.1	0,823	0,3061	Valid
X2.2	0,925	0,3061	Valid
X2.3	0,875	0,3061	Valid
X2.4	0,905	0,3061	Valid
X2.5	0,742	0,3061	Valid
X2.6	0,809	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas hasil pengolahan data variabel Kepuasan Kerja (X₂) menggunakan bantuan SPSS Versi25.0 For Windows menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Selain kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel

No.	Keterangan	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja (Y_2)	0,985	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X_1)	0,982	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_2)	0,948	0,60	Reliabel
4	Loyalitas (Y_1)	0,978	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, hasil pengolahan data variabel Kinerja menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *For Windows* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* semua variabel memiliki nilai lebih besar dari Nilai Alpha (α), artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat reliabel atau handal dan seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang reliabel dalam analisis berikutnya.

3. Gambaran Karakteristik Responden

Kuesioner yang telah di bagikan ke PT. Semen Baturaja Palembang, yaitu sebanyak 76 kuesioner . Selanjutnya berdasarkan jawaban 76 responden tersebut dapat dibuat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel IV.6**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	40	52,6%
2	Perempuan	36	47,4%
	Total	76	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa karyawan PT. Semen Baturaja Palembang 52,6% banyak berjenis kelamin laki-laki. Ini dikarenakan dalam perusahaan ini lebih memerlukan tenaga laki-laki untuk bekerja di lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.7**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	21	27,6%
2	D3	15	19,7%
3	S1	28	36,8%
4	S2	12	15,8%
	Total	76	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa 36,8 % karyawan PT. Semen Baturaja Palembang berpendidikan Strata 1 (S1), hal ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan karyawan berpendidikan S1 (Strata 1) karena perusahaan bisa menyumbangkan pemikiran agar dapat memenuhi target perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	7	9,2%
2	1-3 Tahun	22	28,9%
3	3> Tahun	47	61,8
	Total	76	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel IV.9 di atas, menunjukkan bahwa 61,8% karyawan PT. Semen Baturaja Palembang bekerja selama lebih 3 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan secara dominan memiliki karyawan yang lama kerjanya lebih dari 3 tahun.

4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel

a. Variabel Loyalitas

Jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel loyalitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.9
Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas

No	Pernyataan	Jawaban Responden					
		SS	S	N	TS	STS	Total
1	Karyawan telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.	6 7,9%	14 18,4%	23 30,3%	26 34,2%	7 9,2%	76 100%
2	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	5 6,6%	14 18,4%	24 31,6%	25 32,9%	8 10,5%	76 100%
3	Karyawan telah menyumbangkan gagasan pemikirannya untuk perusahaan lebih maju lagi.	4 5,3%	15 19,7%	28 36,8%	23 30,3%	6 7,9%	76 100%
4	Karyawan senang dalam memberikan tenaga kerja terhadap perusahaan.	6 7,9%	12 15,8%	26 34,2%	26 34,2%	6 7,9%	76 100%
5	Karyawan telah menaati peraturan perusahaan yang telah di tetapkan.	6 7,9%	17 22,4%	23 30,3%	28 36,8%	2 2,6%	76 100%
6	Karyawan selalu menaati jam kerja yang telah di tentukan perusahaan	8 10,5%	13 17,1%	29 38,2%	22 28,9%	4 5,3%	76 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi, 25.0

1. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 26,3% netral sebanyak 30,3% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 43,4% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 25% netral sebanyak 31,6% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 43,3% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
3. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 25% netral sebanyak 36,8% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 38,2% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum menyumbangkan pemikiran untuk perusahaan lebih maju.
4. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 23,7% netral sebanyak 34,2% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 42,1% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang tidak senang dalam memberikan tenaga kerja terhadap perusahaan.
5. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 30,3% netral sebanyak 30,3% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 39,4% . hal ini berarti masih banyak Karyawan belum menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
6. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 27,6% netral sebanyak 38,2% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 34,2% . hal ini berarti masih banyak Karyawan belum menaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.10
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
1	Karyawan telah memenuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.	7 9,1%	4 5,3%	16 21,1%	44 57,9%	5 6,6%	76 100%
2	Karyawan dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan standar.	7 9,2%	7 9,2%	18 23,7%	40 52,6%	4 5,3%	76 100%
3	Hasil kerja karyawan memenuhi standar perusahaan.	7 9,2%	5 6,6%	14 18,4%	43 56,6%	7 9,2%	76 100%
4	Hasil kerja karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	9 11,8%	2 2,6%	15 19,7%	36 47,4%	14 18,3%	76 100%
5	Karyawan dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang ditentukan	9 11,8%	4 5,3%	10 13,2%	45 59,2%	8 10,5%	76 100%
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, tetapi sesuai dengan waktu yang ditentukan.	8 10,5%	4 5,3%	12 15,8%	38 50,0%	14 18,4%	76 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi, 25.0

1. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 14,4% netral sebanyak 21,1% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 64,5% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum memenuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
2. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 18,4%

netral sebanyak 23,7% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 57,9% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan standar.

3. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8 % netral sebanyak 18,4% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 65,8% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan.
4. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 14,4% netral sebanyak 19,7% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 65,7% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
5. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 17,1% netral sebanyak 13,2% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 69,7% . hal ini berarti karyawan belum mampu mencapai target.
6. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 15,8% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 68,4% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas lebih banyak.

c. Variabel Motivasi

Berikut tanggapan responden tentang variabel Motivasi dengan indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Mendapat balas jasa dari perusahaan dari hasil pencapaian kerja	6 7,9%	6 7,9%	17 22,4%	40 52,6%	7 9,2%	76 100%
2	Bekerja dengan maksimal akan mendapatkan balasan yang sesuai	1 1,3%	12 15,8%	18 23,7%	37 48,7%	8 10,5%	76 100%
3	Fasilitas yang di dapat karyawan dalam bekerja sesuai	5 6,6%	7 9,2%	9 11,8%	43 56,6%	12 15,8%	76 100%
4	Semua fasilitas seperti perlengkapan tersedia di perusahaan	1 1,3%	9 11,8%	18 23,7%	37 48,7%	11 14,5%	76 100%
5	Karyawan memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah dicapai	2 2,6%	11 14,5%	11 14,5%	39 51,3%	13 17,1%	76 100%
6	Karyawan memiliki prestasi akan mendapatkan sebuah promosi dari atasan	5 6,6%	7 9,2%	13 17,1%	40 52,6%	11 14,5%	76 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi, 25.0

1. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 22,4% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 61,8% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum Mendapat balas jasa dari perusahaan dari hasil pencapaian kerja.
2. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 17,1% netral sebanyak 23,7% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 59,2% . hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum Bekerja dengan maksimal akan mendapatkan balasan yang sesuai.
3. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 11,8% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 72,4% . hal ini berarti Fasilitas yang di dapat karyawan dalam bekerja belum sesuai.
4. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 13,1% netral sebanyak 23,7% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 63,2% . hal ini berarti Semua fasilitas seperti perlengkapan belum tersedia di perusahaan.
5. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 17,1% netral sebanyak 14,5% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 68,4% . hal ini berarti Karyawan belum memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah dicapai.
6. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 17,1% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 67,1% . hal ini berarti Karyawan memiliki prestasi belum mendapatkan sebuah promosi dari atasan.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.12
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Posisi karyawan sesuai dengan kemampuannya.	6 7,9%	6 7,9%	19 25,0%	38 50,0	7 9,2%	76 100%
2	Kemampuan karyawan telah di kembangkan sesuai dengan posisi karyawan.	5 6,6%	8 10,5%	13 17,1%	43 56,6%	7 9,2%	76 100%
3	Karyawan bekerja dengan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.	5 6,6%	9 11,8%	23 30,3%	34 44,7%	5 6,6%	76 100%
4	Karyawan puas dalam menyelesaikan tugas	6 7,9%	6 7,9%	15 19,7%	42 55,3%	7 9,2%	76 100%
5	Lingkungan kerja yang baik mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.	11 14,5%	5 6,6%	13 17,1%	39 51,3%	8 10,5%	76 100%
6	Lingkungan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	11 14,5%	6 7,9%	10 13,2%	37 48,7%	12 15,8%	76 100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi, 25.0

1. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 25% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 59,2% . hal ini Posisi karyawan belum sesuai dengan kemampuannya.
2. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 17,1% netral sebanyak 17,1% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 65,8% . hal ini Posisi Kemampuan karyawan belum di kembangkan sesuai dengan posisi karyawan.
3. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 18,4% netral sebanyak 30,3% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 51,3% . hal ini Karyawan belum bekerja dengan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 15,8% netral sebanyak 19,7% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 64,5% . hal ini Karyawan belum puas dalam menyelesaikan tugas.
5. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 21,1% netral sebanyak 7,1% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 61,8% . hal ini Lingkungan kerja yang baik mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.
6. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 22,4% netral sebanyak 13,2% tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 64,5% . hal ini Lingkungan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Teknik Analisis

a. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel intervening dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas atau sebab akibat antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

a) Pengujian Hipotesis 1 dan Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 1 (pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas) dan pengujian hipotesis 2 (pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas) dapat di tunjukkan dari tabel IV.13 sebagai berikut :

Tabel IV.13
Hasil Analisis Uji Hipotesis Pertama dan Kedua

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,946	1,304		6,095	,000
	Motivasi	3,191	,952	,569	3,350	,001
	Kepuasan Kerja	,102	,151	,114	,674	,502

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

(1) Pengujian Hipotesis 1 (pengaruh motivasi terhadap loyalitas)

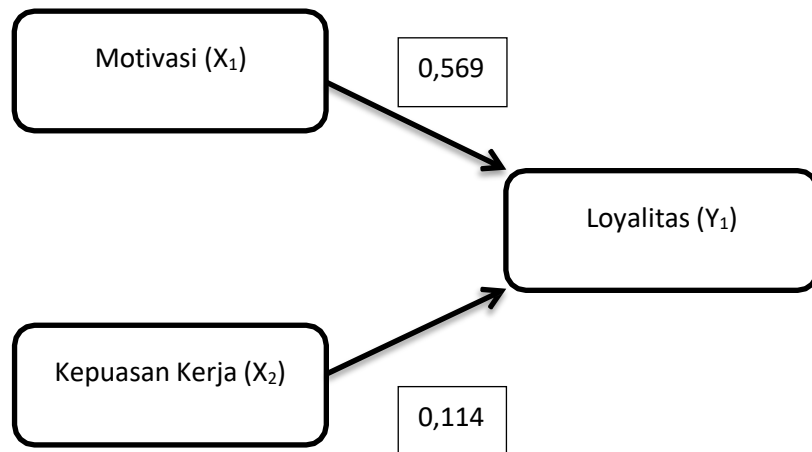
Berdasarkan tabel di atas maka didapat hasil untuk nilai *Standardized Coefficients* beta pada variabel X_1 sebesar 0,569. Nilai *Standardized Coefficients* beta ini merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) variabel Motivasi (X_1) sebesar 3,191 dan nilai uji-t sebesar 3,350 $t_{hitung} > 1,666 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai regresi (b) dan uji-t tersebut menggunakan tingkat α (*signifikan*) sebesar 10%, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) terhadap Loyalitas (Y_1) positif dan signifikan terhadap loyalitas.

(2) Hipotesis Pengujian 2 (pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas)

pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) hasil untuk nilai *Standardized Coefficients* beta sebesar 0,114 dan nilai

koefisien regresi (b) variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,102 dan nilai uji-t sebesar 0,674 $t_{hitung} < 1,666 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,502. Nilai regresi (b) dan uji-t tersebut menggunakan tingkat α (*signifikan*) sebesar 10%, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan ada pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas (Y_1).

Gambar IV.1 ParadigmaSub Struktural 1



Model persamaan sub struktural motivasi ke loyalitas

$$Y_1 = B_1X_1 + \varepsilon$$

$$Y_1 = (0,569) + \varepsilon$$

Model persamaan sub struktural kepuasan kerja ke loyalitas

$$Y_1 = B_1X_2$$

$$Y_1 = 0,114$$

- b) Pengujian Hipotesis 3, 4 dan Pengujian Hipotesis 5 (pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan)**

Hipotesis ketiga, keempat dan ke tujuhyang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) , kepuasan kerja (X_2) , loyalitas (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Maka dapat dijelaskan oleh tabel sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Analisis Uji Hipotesis Ketiga, Keempat dan Kelima

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-,182	,156		-1,160	,250
	Loyalitas	,016	,011	,080	1,362	,177
	Motivasi	,577	,100	,525	5,771	,000
	Kepuasan Kerja	,066	,015	,381	4,487	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

(1) Pengujian Hipotesis 3 (pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output, pengujian hipotesis ketiga yang disajikan pada tabel IV.16 menyatakan bahwa nilai B (*estimate*) motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,557 dengan signifikansi sebesar 0,000. Untuk nilai *Standardized Coefficients* Beta 0,525, nilai *Standardized Coefficients* Beta merupakan nilai *path* atau jalur. Sedangkan nilai uji-t sebesar 5,771 $t_{hitung} > 1,666$

t_{tabel} dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai regresi (b) dan uji-t tersebut menggunakan tingkat α (*signifikan*) sebesar 10%, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan tidak ada pengaruh (X_1) terhadap kinerja (Y_2).

(2) Pengujian Hipotesis 4 (pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Pada nilai b (*estimate*) kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,66 dengan signifikansi sebesar 0,000. Untuk nilai *Standardized Coefficients* Beta 0,381, nilai *Standardized Coefficients* Beta merupakan nilai *path* atau jalur. Sedangkan nilai uji-t sebesar 4,487 $t_{\text{hitung}} > 1,666 t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai regresi (b) dan uji-t tersebut menggunakan tingkat α (*signifikan*) sebesar 10%, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

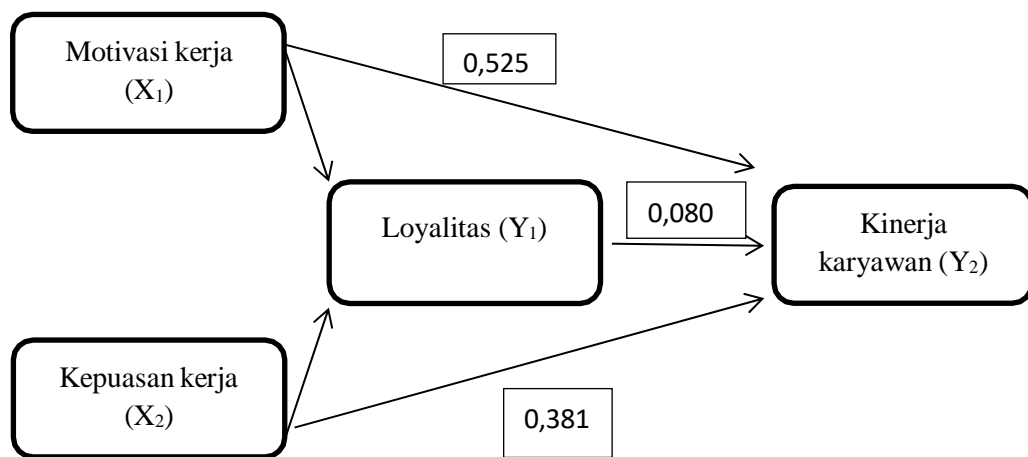
(3) Pengujian Hipotesis 5 (pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan)

pada nilai b (*estimate*) loyalitas (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,016 dengan signifikansi sebesar 0,177 Untuk nilai *Standardized Coefficients* Beta 0,080, nilai *Standardized Coefficients* Beta merupakan nilai *path* atau jalur. Sedangkan

nilai uji-t sebesar $1,362 t_{hitung} < 1,666 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,177. Nilai regresi (b) dan uji-t tersebut menggunakan tingkat α (*signifikan*) sebesar 10%, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan tidak ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Paradigma sub struktural kedua dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.2 Paradigma Sub Struktural Kedua



Sumber: Penulis, 2022

Model persamaan sub struktural motivasi ke kinerja karyawan

$$Y_2 = B_2X_1 + \varepsilon$$

$$Y_2 = (0,525) + \varepsilon$$

Model persamaan sub struktural kepuasan kerja ke kinerja

karyawan

$$Y_2 = B_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y_2 = (0,381) + \varepsilon$$

Model persamaan sub struktural loyalitas ke kinerja karyawan

$$Y_2 = B_2 Y_1 + \varepsilon$$

$$Y_2 = (0,080) + \varepsilon$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hubungan Variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Model 1)	,433
Motivasi dan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan (Model 2)	,859

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) menjelaskan variabel dependen (variabel terikat). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi di tunjukkan dengan Adjusted R Square. Pada tabel ditunjukkan nilai R^2 sebagai berikut :

$$R^2_1 = 0,433$$

$$R^2_2 = 0,859$$

Koefisien Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada tabel tersebut, maka diperoleh nilai error pada masing-masing variabel dependen (loyalitas dan kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

$$P_{e1} = 1 - R^2_1 = 1 - 0,433 = 0,567$$

$$P_{e2} = 2 - R^2_2 = 1 - 0,859 = 0,141$$

Dari perhitungan pengaruh error, selanjutnya di hitung koefisien determinasi total .

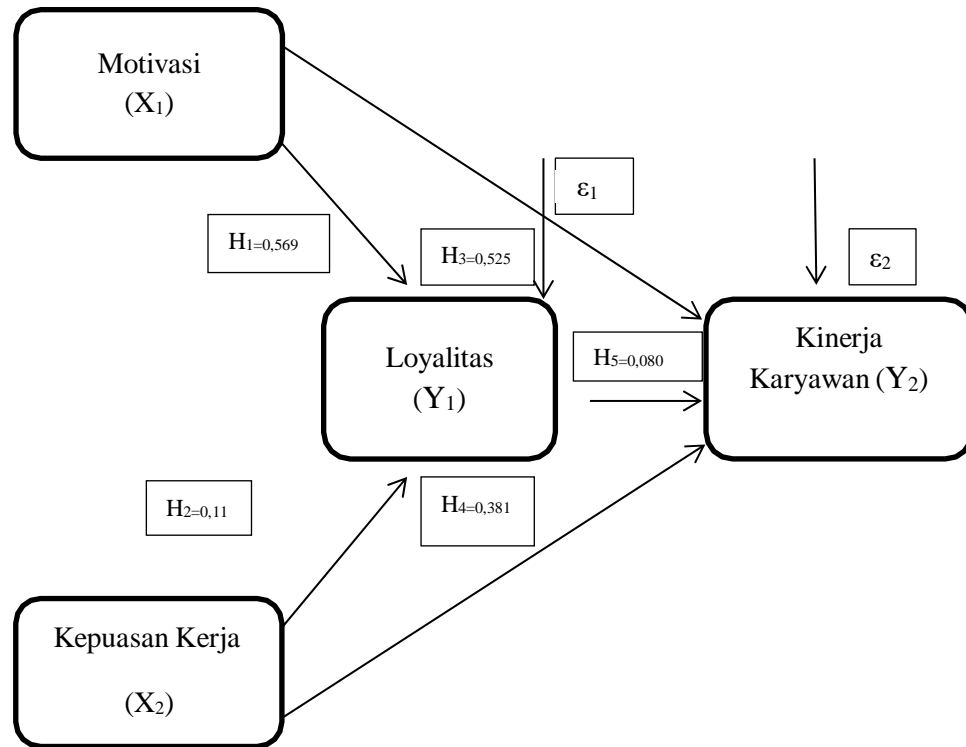
$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (P_{e1}) (P_{e2}) \\ &= 1 - (0,567) (0,141) \\ &= 0,920 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,920. Hal ini berarti 92% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas. Sedangkan sisanya 8% di jelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Intervening merupakan variabel antara yang memediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Model penelitian memberikan adanya pengaruh tidak langsung dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. Uji intervening dilakukan dengan menggunakan analisis jalur atau path analysis sebagai berikut :

Gambar IV.3 Model Hasil Analisis Jalur



Sumber penulis 2022

Berdasarkan analisis jalur pada gambar diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

<i>Direct effect</i> motivasi ke loyalitas (P1)	0,569
<i>Direct effect</i> kepuasan kerja ke loyalitas (P2)	0,11
<i>Direct effect</i> motivasi ke kinerja karyawan (P3)	0,525
<i>Direct effect</i> kepuasan kerja ke kinerja karyawan (P4)	0,381
<i>Direct effect</i> loyalitas ke kinerja karyawan (P5)	0,080

b. Analisis Koefisien Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan teoritis (Khuzaini, 2016) :

(1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- (a) Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Loyalitas (Y_1)

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,569$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap variabel Loyalitas .

- (b) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel loyalitas (Y_1)

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,114$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas.

- (c) Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2)

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,525$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

- (d) Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2)

$$X_2 \longrightarrow 0,381$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

- (e) Pengaruh variabel Loyalitas (Y_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2)

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,080$$

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

- (a) Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) melalui variabel Loyalitas (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,569) \times 0,080 = (0,04552)$$

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel motivasi sebesar (0,569) dan nilai koefisien variabel perantara kepuasan kerja sebesar 0,080 menghasilkan nilai variabel kinerja karyawan

sebesar 0,04552

- (b) Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) melalui variabel loyalitas (Y1).

$$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,114) \times 0,080 = 0,00912$$

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel loyalitas sebesar 0,114 dan nilai koefisien variabel perantara kepuasan kerja sebesar 0,080 menghasilkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,00912.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

- (a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \mathbf{TE} &= \mathbf{DE} + \mathbf{IE} \\ &= 0,525 + (0,4552) = 0,9802 \end{aligned}$$

- (b) Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \mathbf{TE} &= \mathbf{DE} + \mathbf{IE} \\ &= 0,381 + 0,00912 = 0,39012 \end{aligned}$$

Tabel IV.15
Rekapitulasi Pengaruh Positif, Pengaruh Negatif dan Total

Variabel	DE	IE	Total
Motivasi (X ₁), loyalitas (Y ₁)	0,569	0	0
kepuasan Kerja (X ₂), loyalitas (Y ₁)	0,114	0	0
Motivasi (X ₁), Kinerja karyawan (Y ₂)	0,525	0,04522	0,9802
Kepuasan Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,381	0,00912	0,39012
Kepuasan Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,080	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,525 artinya berpengaruh POSITIF, sedangkan pengaruh motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,9802 artinya berpengaruh POSITIF. Sedangkan untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,381, artinya berpengaruh positif sedangkan untuk pengaruh Loyalitas melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,39012 artinya berpengaruh positif. Berdasarkan tabel rekap dari hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel intervening dibutuhkan dalam penelitian ini karena Pengaruh total > Pengaruh Tidak Langsung.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi (x_1) terhadap loyalitas (y_1)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas diperoleh hasil sebesar 0,569. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,350 dengan signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan hasil tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT.Semen Baturaja Palembang.

Dilihat dari pernyataan indikator, karyawan masih belum mendapatkan balas jasa yang di berikan perusahaan atas prestasi yang di dapat karyawan, masih ada karyawan yang merasa kekurangan dengan fasilitas yang telah disediakan perusahaan, masih ada karyawan yang belum mendapatkan pengakuan dari atasan atas kerja kerasnya.

Hal ini berarti motivasi kerja bukan berarti tidak mempengaruhi loyalitas karyawan, namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak pada loyalitas pada PT. Semen Baturaja Palembang.

2. Pengaruh motivasi (x_2) terhadap loyalitas (y_1)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas diperoleh hasil sebesar 0,11. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan loyalitas. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,674 dengan signifikansi 0,502. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini di terima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT.Semen Baturaja Palembang.

Hasil ini tidak sejalan dengan teori yang di nyatakan oleh Afandi (2018:24) ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas ; 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Memperoleh kompensasi yang memadai 3) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan 4) Kondisi kerja yang aman dan nyaman 5) Keinginan untuk dapat memiliki 6) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 7) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

3. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi

terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,525. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,771 dengan signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Palembang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rizky Altarom (2018) yang berjudul Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis ini tidak sesuai dengan teori Menurut McClelland (2012:68) menguraikan definisi motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

4. Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,381. Nilai

koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,487 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Palembang.

Hasil analisis ini juga sesuai dengan teori yang mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. (Farida : 2013)

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Rismayadi dan Mumun Maemunah (2019) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Concord Indonesia. Hasil penelitian Budi Rismayadi dan Mumun Maemunah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) pada kinerja karyawan PT. Concord Indonesia.

5. Pengaruh Loyalitas (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis (H_5)

membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,080. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,362 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta adanya pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Palembang.

Hasil analisis tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D.Purnomo (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa Loyalitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Melayu S.P. Hasibuan (2016:95) Menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

6. Pengaruh Faktor Mediasi

Setelah dilakukan uji determinasi total ditemukan informasi bahwa 92% data dapat dijelaskan dalam model sedangkan sisanya dijelaskan

variabel lain atau error. Dengan nilai tersebut maka data layak untuk dilakukan interpretasi lebih lanjut. Dengan demikian penerapan motivasi yang ada dapat meningkatkan loyalitas karyawan sedangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melihat perhitungan total *effect* atau koefisien pengaruh total variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai mediasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. Pada dasarnya variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan memediasi barik variabel motivasi maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun variabel loyalitas karyawan memediasi lebih dominan kepada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan total *effect* sebesar 0,569. Nilai total *effect* tersebut mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja PT. Semen Baturaja Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas pada PT. Semen Baturaja Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang
5. Ada pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.
6. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.
7. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

b. Saran

Berdasarkan simpulan diatas bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang, maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Baturaja Palembang perlu ditingkatkan lagi terutama pada kondisi dimana karyawan harus bekerja lebih giat lagi dan pimpinan memberi arahan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Terhadap motivasi kerja bagi karyawan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan balas jasa atas hasil pencapaian kerja karyawannya, kemudian pengakuan dari atasan bahwa memang menghargai karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Terhadap kepuasan kerja bagi karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang memadai untuk mengembangkan kemampuan/ keahlian karyawan .
4. Terhadap Loyalitas dengan bertanggung jawab atas pekerjaan, menyumbangkan pemikiran dan dapat menaati peraturan perusahaan yang telah di tetapkan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedelapan, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Cetakan ke 24. Bandung: Alfabeta Cv.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- D. Purnomo. (2016). Pengaruh Motivasi Dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan politeknik lp3i bandung. *Jurnal lentera bisnis, vol. 5 no. 1, mei 2016 / issn 2252-9993*
- Maulidatul Fauziyah (2019). *Pengaruh motivasi kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan*.
- Susan Novita Rotua Situmorang (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat*.
- Budi Rismayadi dan Mumun Maemunah (2019). Pengaruh motivasi kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif · February 2019*.
- Ilham Rizky Altarom (2018). Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Studi pada Karyawan Cv Al-Achw*

