

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARISMA INDONESIA MERDEKA

Rr. Dimas Veronica Priharti¹, Futtry Nefridiany²

^{1,2}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja

dimas.veronica@gmail.com

Abstract

This research discusses work motivation, loyalty and work environment on employees' performance at PT. Arisma Indonesia Merdeka. The population in this study was 43 employees at PT. Arisma Indonesia Merdeka. The analytical method used is a quantitative method by using the Multiple Linear Regression analysis tool that uses validity and reliability testing, and T test and F test. The results obtained in this study explain the value of t calculated work motivation (X1) is 4.143 greater Compared with t table value of 2.022 which means positive work motivation variables on employees' performance, t loyalty count (X2) of 4.483 is greater than t table of 2.022 which means positive loyalty variables on employees' performance and work environment t count (X3) of 3.242 is greater when compared with t table of 2.022, which means that the positive work environment variable on employees' performance. While testing simultaneously (F Test) work motivation, loyalty and work environment variable, f count 33.919 is greater than the value of f table 2.85 which means work motivation, loyalty and work environment influence on the performance of employees of PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Keywords: Work Motivation, Loyalty, Work Environment and Employees' Performance

PENDAHUALUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Di mana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi juga harus benar-benar memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Di era reformasi saat ini banyak media yang tumbuh, baik media cetak maupun media online, namun sampai saat ini media cetak merupakan sarana promosi yang paling efektif, ada banyak hal yang perlu dicatat sebagai kekuatan media cetak, dari hal-hal yang klasik karena merupakan media yang sangat efektif sebagai alat informasi dan promosi karena media cetak dapat mengarsip semua kegiatan dan peristiwa-peristiwa. Sedangkan kekuatan lainnya adalah kekuatan reformasi, artinya media cetak sebagai alat memenangkan *marketing power* dan *marketing compatio* baik secara Nasional, Lokal dan Personal.



Media massa baik cetak maupun elektronik pada prinsipnya merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang informasi. Sebagai perusahaan, maka sama halnya dengan perusahaan-perusahaan lainnya, media massa baik cetak maupun elektronik haruslah dikelola dengan asas-asas manajemen.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak dan berperilaku. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Masalah motivasi dalam organisasi perusahaan menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa motivasi adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai kehendak perusahaan. Berdasarkan observasi penulis, fenomena yang terjadi di PT. Arisma Indonesia Merdeka adalah tidak adanya motivasi atau dorongan dari pemimpin terhadap karyawan dan tidak semua karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis di PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:206) Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seseorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Yang menjadi poin penting dari loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja (Kasmir,2016:192). Loyalitas di PT Arisma Indonesia Merdeka masih memiliki permasalahan, dari tidak adanya sikap loyal perusahaan terhadap karyawannya seperti memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, tidak semua karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan dan sebagian karyawannya tidak ada rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis di PT. Arisma Indonesia.

Lingkungan kerja juga menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir,2016:192). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung yang peneliti lakukan di PT. Arisma Indonesia Merdeka, rendahnya



kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, di mana lokasi PT. Arisma Indonesia Merdeka berada di pinggir jalan sehingga karyawan tidak terlalu fokus untuk mengerjakan pekerjaannya dan Pembagian ruangan yang sedikit kecil membuat karyawan kurang leluasa untuk melakukan pekerjaan.

Peran Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk perbaikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang cukup erat dengan kinerja, artinya karyawan yang memiliki Motivasi, loyalitas serta lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan jika dijalankan dengan optimal maka akan lebih mudah bagi pihak perusahaan untuk memajukan perusahaan.

PT. Arisma Indonesia Merdeka adalah perusahaan media massa cetak yang memiliki tujuan mendukung program publikasi informasi Sumatra Selatan melalui instansi-instansi kantor dinas, BUMD dan lain-lain, serta membantu masyarakat mengakses informasi tentang hasil-hasil pembangunan yang dilaksanakan oleh instansi kantor dinas, BUMD dan Pemerintah di Provinsi Sumatra Selatan untuk membangun pers daerah.

Dalam hal ini, PT. Arisma Indonesia Merdeka juga ikut bersaing dalam dunia industri media massa yang memerlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Peneliti menganalisis sementara bahwa permasalahan yang terdapat pada PT. Arisma Indonesia Merdeka adalah Motivasi kerja, loyalitas serta lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Loyalitas dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau pegawai.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Robert Heller dalam Wibowo (2013:109) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

**Indikator Motivasi**

Newstrom dalam Wibowo (2013:110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

a. *Engagement*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

b. *Commitment*

Komitmen suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.

c. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

d. *Turnover*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Loyalitas**Pengertian Loyalitas**

Menurut Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyalitas tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

Indikator Loyalitas

McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016:433) Memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Dibangun melalui indikator sebagai berikut:

a. *Justie and Support* (Keadilan dan Dukungan)

Lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memanfaatkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

b. *Shared Valus* (nilai bersama)

Menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

c. *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa kewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

d. *Organisational Comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *Affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pelibatan pekerja meningkatkan dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerja.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Indikator Lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

a. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

c. Penerangan atau cahaya di tempat kerja



Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

d. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja

Tingkat kebisingan suara di tempat kerja yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan kesalahan komunikasi.

e. Rasa aman

Rasa aman adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Moeheriono (2014:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016:86) indikator kinerja sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

b. Standar

Standar merupakan mempunyai arti penting, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselasikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.



c. Umpan balik

Antara tujuan standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar, umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama alam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan inisiatif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Arisma Indonesia Merdeka. Variabel yang diteliti yaitu: Motivasi kerja, Loyalitas dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer menurut Kuncoro (2013:157) adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner. Data ini berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai, yaitu berisi tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuisioner/angket dalam mengumpulkan data yang selanjut dianalisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2010:142) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden untuk untuk dijawabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Arisma Indonesia Merdeka yaitu sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang. Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan apabila subjeknya <100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:134).

Penelitian ini dengan penyebaran wawancara dan kuesioner untuk mengetahui mengenai pengaruh antara variabel-variabel yaitu lingkungan kerja dan strategi pembelajaran, serta Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban tentang tanggapan (respon).

HASIL ANALISIS

Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada ***Corrected Item-Total Correlation*** yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan r tabel dengan cara $\alpha = 0,05$; $n = 43$ maka didapat r tabel 0,301. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r hitung > nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :



Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel $\alpha = 0,05; n = 43.$	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	0,450	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,471	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,653	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,497	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,570	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,559	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,582	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,652	0,301	Valid
Loyalitas (X_2)			
Pernyataan 1	0,464	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,436	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,618	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,691	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,477	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,713	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,755	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,739	0,301	Valid
Lingkungan kerja (X_3)			
Pernyataan 1	0,536	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,806	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,837	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,811	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,781	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,756	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,754	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,664	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,770	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,558	0,301	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0,526	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,467	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,407	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,438	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,327	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,447	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,536	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,565	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,407	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,412	0,301	Valid

Pernyataan 11	0,344	0,301	Valid
Pernyataan 12	0,447	0,301	Valid
Pernyataan 13	0,526	0,301	Valid
Pernyataan 14	0,467	0,301	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 43 respon yang terdapat dilampiran dengan $\alpha = 0,05$; $n = 43$, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pertanyaan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji untuk masing – masing variabel dapat dilihat pada table 5.4 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,822	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,885	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,928	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,818	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 2 dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien reliabilitas yaitu > 0.6 yang artinya instrumen yang di gunakan reliabel (Kuncoro,2013:181).

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	43
Normal Mean	.0000000
Parameter Std. Deviation	3.79391429
Most Absolute	.108
Extreme Positive	.108
Difference Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z	.711
Asymp. Sig. (2-tailed)	.694

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,694. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.718	5.493		.677	.502		
Motivasi Kerja	.614	.148	.367	4.143	.000	.904	1.106
Loyalitas	.575	.128	.454	4.483	.000	.691	1.447
Lingkungan Kerja	.328	.101	.316	3.242	.002	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 Coefficients^a VIF (*Varian Inflation Factor*) masing-masing pengawasan (X_1) motivasi kerja sebesar 1,106, (X_2) loyalitas sebesar 1,447 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,337 dan nilai Tolerance masing-masing (X_1) motivasi kerja sebesar 0,904, (X_2) loyalitas sebesar 0,691 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,748. Dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Motivasi Kerja	Loyalitas	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Pearson's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.357*	.240	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.019	.121	.886
		N	43	43	43	43
	Loyalitas	Correlation Coefficient	.357*	1.000	.574**	.052
		Sig. (2-tailed)	.019	.	.000	.741
		N	43	43	43	43
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.240	.574**	1.000	.113
		Sig. (2-tailed)	.121	.000	.	.469
		N	43	43	43	43
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.023	.052	.113	1.000
		Sig. (2-tailed)	.886	.741	.469	.
		N	43	43	43	43

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan Unstandardized Residual nilai signifikansi sebesar 0,886, loyalitas nilai signifikansi 0,741 dan lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar 0,469. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besarnya perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Riduan dan Sunarto, 2014) dalam merubah data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan dengan model regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program. Adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.718	5.493		.677	.502		
Motivasi Kerja	.614	.148	.367	4.143	.000	.904	1.106
Loyalitas	.575	.128	.454	4.483	.000	.691	1.447
Lingkungan Kerja	.328	.101	.316	3.242	.002	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 di atas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,718 + 0,614 X_1 + 0,575 X_2 + 0,328 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta bernilai positif sebesar 3,718 hal ini menunjukkan jika variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (loyalitas), X_3 (Lingkungan kerja) sama dengan nol maka Y (kinerja karyawan) sebesar nilai konstanta yaitu 3,718.
2. Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) 0,614 bernilai positif artinya bila variabel X_1 (motivasi kerja), meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,614 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi X_2 (loyalitas) bernilai positif sebesar 0,575 artinya jika variabel X_2 (loyalitas) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,575 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi X_3 (lingkungan kerja) bernilai positif sebesar 0,328 artinya jika variabel X_3 (lingkungan kerja) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,328 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian secara Parsial (t-test)

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	4,143	2.02269	0,000	Signifikan
Loyalitas	4,483	2.02269	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,242	2.02269	0,002	Signifikan

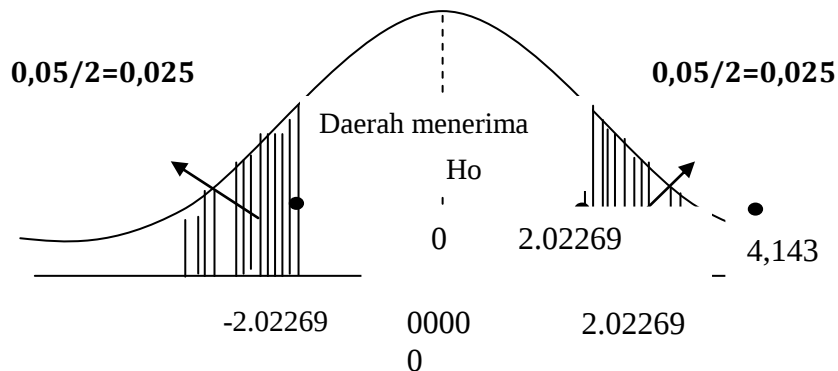
Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien t-hitung variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 4,143, variabel Loyalitas (X_2) sebesar 4,483 dan Lingkungan kerja (X_3) sebesar 3,242 Dengan t-tabel sebesar 2.02269 (**$0,05/2=0,025$, $df : 43-3-1 = 39$**) yang berarti masing-masing variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Karena nilai t -hitung (4,143) > t tabel (2.02269) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



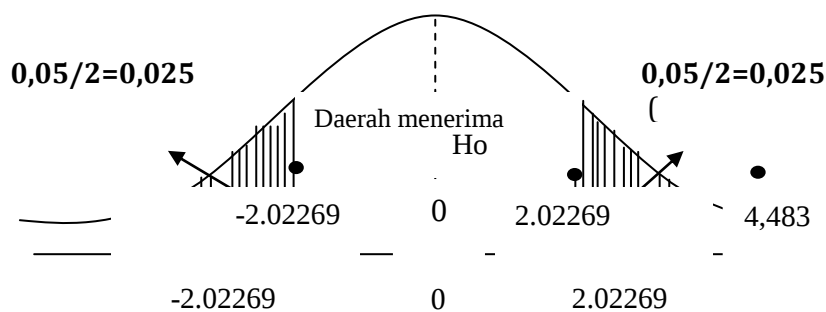
Gambar 1. Distribusi t pada tingkat kepercayaan 95%

b. Pengaruh Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

$H_a : b_1 \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Karena nilai t -hitung (4.483) > t tabel (2.02269) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya ada pengaruh yang signifikan loyalitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hal tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut:



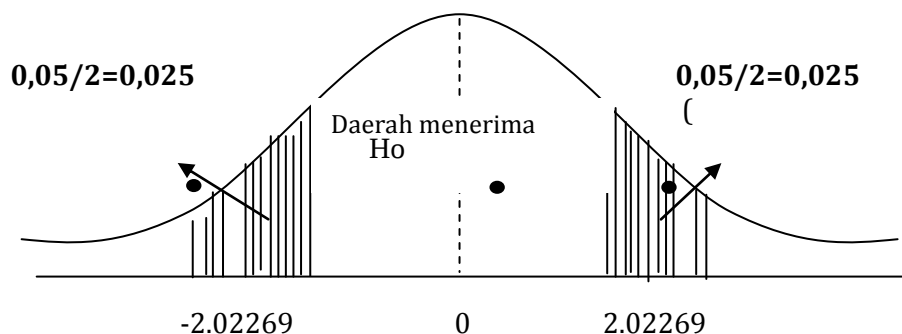
Gambar 2. Distribusi t pada tingkat kepercayaan 95%

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

$H_a : b_2 \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Karena nilai t -hitung ($3,242 > t$ tabel (2.02439)) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hal tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Distribusi t pada tingkat kepercayaan 95%

2. Pengujian Secara bersama-sama (F-test)

Uji F digunakan menguji apakah motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja, Loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja, Loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Kriteria Pengujian

- Jika F hitung $\leq F$ tabel maka H_0 diterima
- Jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak

Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3 , dan df 2 ($n-k-1$) / ($43-3-1$) = 39 diputuskan F tabel sebesar 2,85. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8. Pengujian bersama-sama (F-test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1577.321	3	525.774	33.919	.000 ^a
	Residual	604.539	39	15.501		
	Total	2181.860	42			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas

Berdasarkan hasil regresi berganda dari tabel 8 di atas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,919 > 2,85$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X_1), loyalitas (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.850 ^a	.723	.702	3.93713	.723	33.919	3	39	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,702. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja sebesar 70,2% sedangkan sisanya yaitu 29,8% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir,2016:189).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka baik secara parsial maupun simultan.
- Koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,702. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja sebesar 70,2% sedangkan sisanya yaitu 29,8% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan disiplin kerja.

Simpulan

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Arisma Indonesia Merdeka diharapkan memberikan semacam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya.
2. PT. Arisma Indonesia Merdeka diharapkan lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan lebih baik, sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Pembagian ruang kerja karyawan sebaiknya lebih diperluas agar karyawan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memilih variabel-variabel lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja serta faktor-faktor lainnya, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kuat dalam mencerminkan keadaan yang sebenarnya terkait dengan kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rasul, Abdul. 2011. *Ekonometrika, Formula dan Aplikasi dalam Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika untuk Penelitian, Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomidan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- , 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.