

Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa

WiediYa¹⁾, Andy²⁾
¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email: wiediYa.wiediYa@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

ABSTRAK

Saat ini kondisi didunia sedang dilanda virus covid-19 yang bisa menyerang siapa saja. Dengan kondisi seperti ini membuat aktivitas semua masyarakat menjadi terbatas, begitu juga dengan karyawan yang menjadi tidak efektif didalam melakukan pekerjaanya dan kecemasan yang dirasakan dikarenakan terjadi krisis ekonomi yang berdampak kepada pelaku usaha sehingga adanya pengurangan karyawan dan pemotongan gaji. Dari hasil analisa pengaruh produktivitas, motivasi dan loyalitas sumber daya manusia terhadap kinerja ditengah pandemi covid-19 dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi Produktivitas (X1) sebesar 0,602, Motivasi (X2) sebesar 0,544, dan loyalitas (X3) sebesar 0,697 maka dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Dan hasil penelitian dari secara parsial dan simultan bahwa motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : produktivitas, motivasi, loyalitas, kinerja

Maintaining Productivity, Motivation and Loyalty of Human Resources Against Performance Amid the Covid-19 Pandemic At PT. Arlisco ElektriKa Perkasa

ABSTRACT

The world is currently being hit by the COVID-19 virus, which can affect anyone. With conditions like this, the activities of all people are limited, as well as employees who become ineffective in doing their jobs and the anxiety that is felt due to the economic crisis that has an impact on business actors so that there are employee reductions and salary cuts. From the results of the analysis of the effect of productivity, motivation and loyalty of human resources on performance amid the covid-19 pandemic using correlation coefficient analysis, it is known that the correlation coefficient of Productivity (X1) is 0.602, Motivation (X2) is 0.544, and loyalty (X3) is 0.697 it can be concluded from the three variables have a positive relationship to performance. And the results of the study partially and simultaneously that motivation and loyalty affect performance.

Keywords: productivity, motivation, loyalty, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dan menjadi aset yang sangat penting didalam perusahaan. Karena Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan kemajuan organisasi. Pada dasarnya Sumber daya manusia sebagai orang yang dimanfaatkan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Dan setiap organisasi akan terus membuat kemajuan untuk karyawan yang terlibat agar dapat memberikan prestasi sebagai efisiensi kerja yang tinggi untuk memahami tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja menurut Tohardi (2017:100) dalam jurnal milik (Deni Subiantoro et al., 2020) adalah sikap pikiran yang ingin terus memperbaiki akan apa yang sudah pernah dilakukan, sehingga dapat mempunyai keyakinan untuk pekerjaannya dapat memberikan yang terbaik lagi daripada sebelumnya. Secara garis besar, produktivitas dapat diartikan dilihat dari sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Tenaga kerja yang dapat menghasilkan output yang lebih banyak dibanding tenaga kerja lainnya dalam waktu yang sama maka dengan demikian seorang tenaga kerja tersebut dapat dinilai produktif.

Melihat pentingnya karyawan didalam organisasi maka setiap perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan dan memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang dimilikinya dan bagaimana perusahaan dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan baik dalam rangka pengembangan organisasi. Disamping perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya, maka perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut (Robbins dan Judge, 2015) dalam jurnal milik (Rumijati, 2020) Motivasi merupakan suatu dorongan atau energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi diperusahaan. Didalam bekerja dan menjalani rutinitas sebagai karyawan pasti pernah mengalami stres dan kejenuhan pada saat bekerja, karena begitu banyak tanggung jawab yang diberikan, target yang harus dicapai, dengan kondisi seperti ini jika berlangsung lama dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan dan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Oleh sebab itu dengan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan akan menimbulkan semangat, yang dapat membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Selain produktivitas yang dibutuhkan dari para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan perhatian yang diberikan melalui motivasi kepada karyawan, maka loyalitas karyawanpun diharapkan tumbuh pada setiap pribadi karyawan.

Memiliki rasa tanggung jawab, jujur serta disiplin dalam bekerja dan memberikan keahlian atau kemampuan yang dimiliki seorang karyawan sepenuhnya perusahaan menurut (Poerwopoespito dalam Lestari; 2015:134) dalam jurnal milik (Eristaria et al., 2020). Ketika loyalitas sudah dimiliki oleh para karyawan maka kinerja seorang karyawanpun akan menjadi bertambah dan karyawan tahu apa yang harus dilakukan untuk dapat tercapai tujuan organisasi.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:98) dalam jurnal milik (Rahayu et al., 2020) kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian ini.

Namun pada tanggal 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Corona Virus Disease (COVID-19) adalah virus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Gejala umum infeksi corona virus antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk dan sesak napas. Dengan semakin terus bertambahnya pasien covid-19 di Indonesia maka pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) bahkan Pembatasan Sosial Berbasis Komunitas (Lokal). Kebijakan tersebut ditetapkan untuk semua kalangan, dari segi sosial, pendidikan hingga untuk para pelaku usaha. Di Indonesia sendiri berbagai sektor harus terkendala karena kondisi yang tidak memungkinkan ini. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona ini, pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Banyak perusahaan yang mengalami krisis ekonomi sehingga banyak karyawan yang terkena PHK dan pemotongan gaji. Sehingga semua terkena dampaknya dan terjadi perubahan untuk melakukan semua aktivitas dari rumah, mulai dari proses belajar dan mengajar, beribadah hingga setiap perusahaan memberlakukan WFH (work from home) untuk para karyawannya. Kebijakan penerapan work from home ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. Work from home (WFH) bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem Work From Home (WFH) ini. Dalam penerapan work from home ini perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala, apalagi perusahaan baru menerapkan Work From Home (WFH) pertama kali. Hal tersebut menjadi tantangan karyawan dimana akan ada perubahan pola kerja yang mengakibatkan ketidakbiasaan. Mengakibatkan perubahan konsep kerja, seperti meeting, pelatihan dan semua aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara online/daring, selama work from home (WFH) karyawan harus bisa menyesuaikan dengan kondisi saat ini dikarenakan dengan penerapan sistem work from home (WFH) memang banyak sekali hambatan – hambatan yang ada, seperti gangguan jaringan, tidak bisa fokus pada saat bekerja karena dengan lingkungan dirumah, dan ada beberapa aktivitas pekerjaan yang tidak bisa dilakukan secara online. Dengan menggunakan sistem bekerja online memang tidak sedikit menjadi penurunan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan dalam bekerja, karena yang biasanya karyawan bisa bertatap muka di dalam bekerja dan dapat berkumpul pada jam istirahat, suasana yang berbeda pada saat bekerja dikantor, namun hal tersebut tidak dapat dilakukan. Dan belum lagi dengan adanya kecemasan dari para karyawan dikarenakan dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemotongan gaji, hal ini dapat menjadi tekanan tersendiri untuk psikologis para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Berdasarkan rumusan permasalahan yang sudah dikemukakan diatas, sehingga tujuan riset yang mau dicapai ialah : 1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh produktivitas terhadap kinerja ditengah pandemi 2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja ditengah pandemi 3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap kinerja ditengah pandemi 4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Produktivitas (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3) terhadap Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Frekuensi

Uji frekuensi adalah analisis yang mencangkup gambaran frekuensi data secara umum seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan tanggapan responden berdasarkan pertanyaan – pertanyaan dari kuesioner.

Uji Validitas

Produktivitas

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai produktivitas, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut valid, maka dapat dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.424	0.1966	Valid
X1.2	0.676	0.1966	Valid
X1.3	0.550	0.1966	Valid
X1.4	0.674	0.1966	Valid
X1.5	0.660	0.1966	Valid
X1.6	0.626	0.1966	Valid
X1.7	0.554	0.1966	Valid
X1.8	0.607	0.1966	Valid
X1.9	0.531	0.1966	Valid
X1.10	0.494	0.1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel produktivitas memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0.1966. Dimana X1.1 $0,424 > 0.1966$, X1.2 $0.676 > 0.1966$, X1.3 $0.550 > 0.1966$, X1.4 $0.674 > 0.1966$, X1.5 $0.660 > 0.1966$, X1.6 $0.626 > 0.1966$, X1.7 $0.554 > 0.1966$, X1.8 $0.607 > 0.1966$, X1.9 $0.531 > 0.1966$, X1.10 $0.494 > 0.1966$.

Motivasi

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai motivasi, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut valid, maka dapat dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.323	0.1966	Valid
X2.2	0.226	0.1966	Valid
X2.3	0.560	0.1966	Valid
X2.4	0.710	0.1966	Valid
X2.5	0.549	0.1966	Valid
X2.6	0.550	0.1966	Valid
X2.7	0.618	0.1966	Valid
X2.8	0.491	0.1966	Valid
X2.9	0.425	0.1966	Valid
X2.10	0.295	0.1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel motivasi memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0.1966. Dimana X2.1 $0.323 > 0.1966$, X2.2 $0.226 > 0.1966$, X2.3 $0.560 > 0.1966$, X2.4 $0.710 > 0.1966$, X2.5 $0.549 > 0.1966$, X2.6 $0.550 > 0.1966$, X2.7 $0.618 > 0.1966$, X2.8 $0.491 > 0.1966$, X2.9 $0.425 > 0.1966$, X2.10 $0.295 > 0.1966$.

Loyalitas

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai loyalitas, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut validitas, maka dapat dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.468	0.1966	Valid
X3.2	0.473	0.1966	Valid
X3.3	0.590	0.1966	Valid
X3.4	0.587	0.1966	Valid
X3.5	0.634	0.1966	Valid
X3.6	0.443	0.1966	Valid
X3.7	0.653	0.1966	Valid
X3.8	0.392	0.1966	Valid
X3.9	0.511	0.1966	Valid
X3.10	0.432	0.1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel loyalitas memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0.1966. Dimana X3.1 $0.468 > 0.1966$, X3.2 $0.473 > 0.1966$, X3.3 $0.590 > 0.1966$, X3.4 $0.587 > 0.1966$, X3.5 $0.634 > 0.1966$, X3.6 $0.443 > 0.1966$, X3.7 $0.653 > 0.1966$, X3.8 $0.392 > 0.1966$, X3.9 $0.511 > 0.1966$, X3.10 $0.432 > 0.1966$.

Kinerja

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai kinerja, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut valid, maka dapat dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.603	0.1966	Valid
Y.2	0.638	0.1966	Valid
Y.3	0.720	0.1966	Valid
Y.4	0.724	0.1966	Valid
Y.5	0.656	0.1966	Valid
Y.6	0.540	0.1966	Valid
Y.7	0.654	0.1966	Valid
Y.8	0.606	0.1966	Valid
Y.9	0.660	0.1966	Valid
Y.10	0.624	0.1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 25

Sesuai dengan tabel diatas ringkasan hasil uji validitas pada variabel kinerja memperlihatkan semua indikator dalam variabel ini dengan hasil valid dan bisa dipakai, setiap nilai koefisien korelasi sebagai r hitung berada diatas tingkat nilai validitas sebagai r table sebesar 0.1966. Dimana Y.1 0.603 > 0.1966, Y.2 0.638 > 0.1966, Y.3 0.720 > 0.1966, Y.4 0.724 > 0.1966, Y.5 0.656 > 0.1966, Y.6 0.540 > 0.1966, Y.7 0.654 > 0.1966, Y.8 0.606 > 0.1966, Y.9 0.660 > 0.1966, Y.10 0.624 > 0.1966.

Uji Reliabilitas

Produktivitas

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai produktivitas, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut reliabel, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Produktivitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.866. Nilai ini lebih besar dari 0.70 (0.866 > 0.70) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel Produktivitas terbukti reliabel.

Motivasi

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai motivasi, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut reliabel, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Motivasi diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.893. Nilai ini lebih besar dari 0.70 (0.893 > 0.70) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi terbukti reliabel.

Loyalitas

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai loyalitas, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut reliabel, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Loyalitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.893. Nilai ini lebih besar dari 0.70 ($0.893 > 0.70$) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel loyalitas terbukti reliabel.

Kinerja

Dalam Penelitian ini penulis membuat 10 pertanyaan mengenai kinerja, untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut reliabel, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

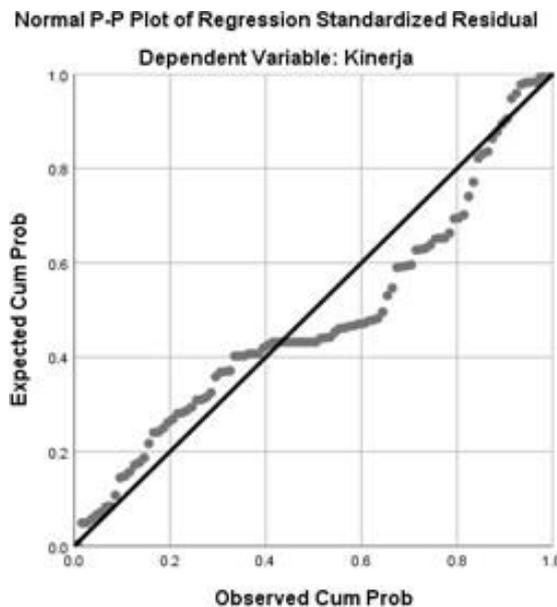
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Sesuai dengan Tabel diatas hasil pengujian variabel Kinerja diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.894. Nilai ini lebih besar dari 0.70 ($0.894 > 0.70$) bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Didalam penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (normal probability plot) untuk menguji kenormalitas jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga data menunjukkan pola distribusi normal atau model yang dipergunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model ini, dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari >0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai tolerance lebih kecil dari < 0.10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai VIF lebih besar > 10.00 maka terjadi multikolinieritas.

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Loyalitas	1.000	1.000
2	(Constant)		
	Loyalitas	.744	1.344
	Produktivitas	.744	1.344
3	(Constant)		
	Loyalitas	.722	1.385
	Produktivitas	.656	1.525
	Motivasi	.762	1.312

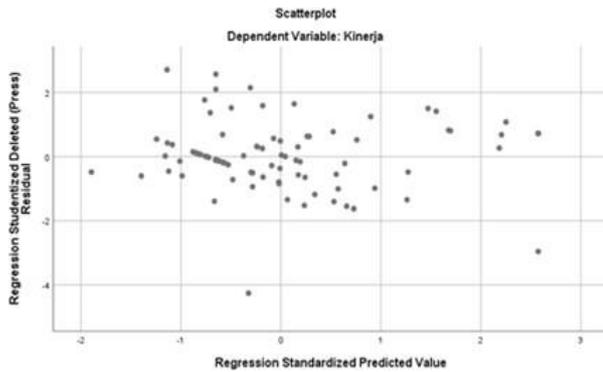
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table diatas bisa dilihat nilai tolerance mendekati angka 1 atau > 0.10 dan nilai VIF disekitar angka 1 atau < 10 untuk setiap variabel, yang dibuktikan dengan nilai tolerance untuk Produktivitas sebesar 0.656, Motivasi 0.76, dan Loyalitas 0.722 Sedangkan nilai VIF untuk Produktivitas sebesar 1.525, Motivasi sebesar 1.312 dan Loyalitas sebesar 1.385.

Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak adanya multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar Scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini



Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Hal ini berarti data tersebar di atas dan di bawah 0 sehingga model ini bebas dari heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalias Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1 (Produktivitas), X2 (Motivasi), X3 (Loyalitas), dan Y (Kinerja) serta mengukur kuat tidaknya pengaruh tersebut, maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Produktivitas	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Motivasi	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas, motivasi dan loyalitas merupakan variable masukan (variable entered) karena probabilitas dari motivasi dan loyalitas memenuhi kriteria probabilitas, dimana probabilitas motivasi dan loyalitas dibawah 0,05.

b. Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen (kineja).

Pengujian Goodness of Fitdari model regresi yang diperoleh dari nilai adjusted R² dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Model Summary^d

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	.710 ^a	.504	.499	2.124	.504	91.491	1	90	.000
2	.780 ^b	.608	.599	1.899	.104	23.547	1	89	.000
3	.794 ^c	.631	.618	1.854	.023	5.431	1	88	.022

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi

c. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Produktifitas

d. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari table diatas maka dapat disimpulkan :

- Kolom R model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,710 Hal ini berarti hubungan loyalitas terhadap kinerja adalah cukup kuat.
- Untuk kolom R Square model 1 menunjukkan angka sebesar 0.504 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0.710 \times 0.710 = 0.504$. R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh loyalitas terhadap kinerja adalah sebesar 0,504 atau sebesar 50,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 50,4\% = 49,6\%$) dipengaruhi dengan faktor – faktor lainnya. R Square berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar variabel dan begitu pula sebaliknya.
- Kolom Adjusted R Square untuk model 1 loyalitas adalah sebesar 0,499.
- Kolom Std. Error of the Estimate untuk model 1 loyalitas adalah sebesar 2.790.
- Perhatikan pada tabel IV.61 dibawah nilai standar deviasi loyalitas adalah 3,352 yang jauh lebih besar dari Standar. Error of the Estimate yang hanya sebesar 2,790 maka model regresi ini sangat kuat digunakan.
- Kolom R model 2 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,780. Hal ini berarti hubungan motivasi terhadap kinerja adalah cukup kuat.
- Untuk kolom R Square pada model 2 menunjukkan angka sebesar 0.608. adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0.780 \times 0.780 = 0.608$. R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,608 atau sebesar 60,8%, sedangkan sisanya ($100\% - 60,8\% = 39,2\%$) dipengaruhi dengan faktor – faktor lainnya. R Square berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar variabel dan begitupula sebaliknya
- Kolom Adjusted R Square untuk model 2 motivasi adalah sebesar 0,599.
- Kolom Std. Error of the Estimate untuk model 2 motivasi adalah sebesar 1.899.
- Perhatikan pada tabel 4.61 dibawah nilai standar deviasi motivasi adalah 3.089 yang jauh lebih besar dari Standar. Error of the Estimate yang hanya sebesar 1.899 maka model regresi ini sangat kuat digunakan.
- Kolom R model 3 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,794. Hal ini berarti hubungan produktivitas terhadap kinerja adalah cukup kuat.
- Untuk kolom R Square pada model 3 menunjukkan angka sebesar 0.631. adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0.794 \times 0.794 = 0.631$. R Square disebut juga

dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh produktivitas terhadap kinerja adalah sebesar 0,618 atau sebesar 63,1%, sedangkan sisanya (100% - 63,1% = 36,9%) dipengaruhi dengan faktor – faktor lainnya. R Square berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar variabel dan begitupula sebaliknya

13. Kolom Adjusted R Square untuk model 3 produktivitas adalah sebesar 0,618.

14. Kolom Std. Error of the Estimate untuk model 3 produktivitas adalah sebesar 1.854.

15. Perhatikan pada tabel 4.61 dibawah nilai standar deviasi motivasi adalah 3.508 yang jauh lebih besar dari Standar. Error of the Estimate yang hanya sebesar 1.854 maka model regresi ini sangat kuat digunakan.

C. Uji Koefisien Korelasi Ganda (r)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.06	3.455	100
Produktivitas_SDM	42.98	3.508	100
Motivas_SDM	43.05	3.089	100
Loyalitas_SDM	40.76	3.352	100

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Mean (rata-rata) dari kinerja (variabel Y) dengan jumlah responden 100 orang adalah 42,06 dengan standar deviasi sebesar 3.455
2. Mean (rata-rata) dari produktivitas (variabel X1) dengan jumlah responden 100 orang adalah 42,98 dengan standar deviasi sebesar 3,508

3. Mean (rata-rata) dari motivasi (variabel X2) dengan jumlah responden 100 orang adalah 43,05 dengan standar deviasi sebesar 3,089

4. Mean (rata-rata) dari loyalitas (variabel X3) dengan jumlah responden 100 orang adalah 40,76 dengan standar deviasi sebesar 3,352

Correlations

		Kinerja	Produktivitas	Motivasi	Loyalitas
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.524	.436	.595
	Produktivitas	.524	1.000	.462	.506
	Motivasi	.436	.462	1.000	.367
	Loyalitas	.595	.506	.367	1.000
Sig.(1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Produktivitas	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	Loyalitas	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	100	100	100	100
	Produktivitas	100	100	100	100
	Motivasi	100	100	100	100
	Loyalitas	100	100	100	100

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Besarnya hubungan antara produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,524 maka pengaruh produktivitas terhadap kinerja cukup kuat. Berdasarkan uji signifikansi pada tabel correlations tersebut hasilnya menunjukkan nilai 0,000 yang berarti asosiasi kedua variabel adalah signifikan.

Besarnya hubungan antara motivasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,436 maka pengaruh motivasi terhadap kinerja cukup kuat. Berdasarkan uji signifikansi pada tabel correlations tersebut hasilnya menunjukkan nilai 0,000 yang berarti asosiasi kedua variabel adalah signifikan.

3. Sedangkan besarnya hubungan antara loyalitas yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.595 maka pengaruh loyalitas sdm terhadap terhadap kinerja cukup kuat. Berdasarkan uji signifikansi pada tabel

Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.051	3.421		4.984	.000		
	Loyalitas	.614	.084	.595	7.334	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	10.720	3.763		2.849	.005		
	Loyalitas	.457	.092	.444	4.954	.000	.744	1.344
	Produktivitas	.296	.088	.300	3.353	.001	.744	1.344
3	(Constant)	6.332	4.292		1.475	.143		
	Loyalitas	.425	.092	.412	4.604	.000	.722	1.385
	Produktivitas	.231	.092	.235	2.498	.014	.656	1.525
	Motivasi	.197	.097	.176	2.026	.046	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

1. Pengaruh Produktivitas, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Berdasarkan uji statistik t pada Tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel independen Produktivitas memiliki t *hitung* 2,498, Motivasi memiliki t *hitung* 2.026, dan Loyalitas memiliki t *hitung* 4.604 menunjukkan lebih besar dari t *table* 1,98447 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 untuk produktivitas, 0.046 untuk motivasi dan 0,000 untuk Loyalitas lebih kecil dari nilai alpha 0,05 . Untuk itu bisa disebut bahwa H2 diterima, maka Produktivitas, Motivasi, dan Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.726	1	418.726	53.787	.000 ^b
	Residual	762.914	98	7.785		
	Total	1.181.640	99			
2	Regression	497.966	2	248.983	35.326	.000 ^c
	Residual	683.674	97	7.048		

	Total	1.181.640	99			
3	Regression	525.986	3	175.329	25.671	.000 ^d
	Residual	655.654	96	6.830		
	Total	1.181.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas

c. Predictors: (Constant), Loyalitas, Produktivitas

d. Predictors: (Constant), Loyalitas, Produktivitas, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari uji anova didapat F hitung untuk model 1 adalah 53.787 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53.787 > 3.09$ dengan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linier antara variabel loyalitas dengan kinerja, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.
2. Dari uji anova didapat F hitung untuk model 2 adalah 35.326 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35.326 > 3.09$ dengan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linier antara variabel produktivitas dengan kinerja, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.
3. Dari uji anova didapat F hitung untuk model 3 adalah 25.671 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25.671 > 3.09$ dengan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linier antara variabel motivasi dengan kinerja, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dakhi, Y. (2016). Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu. *Jurnal Warta*, 53(9), 1679–1699. <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poac-terhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>
- Deni Subiantoro, I Ketut Surabagiarta, & Evita Purnaningrum. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PERUM JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) SURABAYA. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3039>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ekonomi, G. (2020). Loyalitas Karyawan. 17 Juni 2020. <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-loyalitas-karyawan/>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 107. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>

- liputan6.com. (2020). 3 Tips Menjaga Karyawan Tetap Terhubung dan Produktif Saat Pandemi. 26 November 2020. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4416997/3-tips-menjaga-karyawan-tetap-terhubung-dan-produktif-saat-pandemi>
- Luqman Hakim, R. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015 (Vol. 1, Issue 2) [Universitas Pasundan Bandung]. <http://repository.unpas.ac.id/30290/>
- Ningsih, D. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BUKOPIN Tbk. CABANG BEKASI [SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA]. http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/207/1526489005379_SKRIPSI_DESFIAH_NINGSIH_pdf_baru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oktaviana, Yuli, Drs Noch, and A. K. M. A. (2018). PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI DIFERENSIAL TERHADAP KEPUTUSAN ALTERNATIF DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERENCANAAN LABA (Studi Kasus Pada Salah Satu Industri Keramik Naungan UPTD Litbang Keramik Plered). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas