

# Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya

Reiza Adelia Maulida<sup>1\*</sup>, Askiah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

\*Kontak Email: likeasweet12@gmail.com

Diterima:08/09/20

Revisi:26/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

---

## Abstrak

**Tujuan studi:**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 195 orang karyawan perusahaan.

**Metodologi:**Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

**Hasil:**Sehingga diperoleh nilai  $Y = 3,622 + 1,076X$ . Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 1,076, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,586. Artinya loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya sekitar 41% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Manfaat:** Dalam mengembangkan loyalitas kerja yang ada pada karyawan perusahaan, serta memberikan informasi tentang bagaimana loyalitas kerja dapat berjalan baik di suatu perusahaan.

## Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this study was to determine the role of work loyalty to employee performance at PT Mahakam Berlian Samjaya, the study sample was 195 company employees.

**Methodology:**The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

**Results:**So that is obtained  $Y = 3,622 + 1,076X$  From the results of these calculations the beta value is 1.076, and it can be said that the physical work loyalty has a significant effect on the performance of employees at PT Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.586 this means that the role of work loyalty towards employee performance by 59%, while the remaining about 41% is influenced by other variables, which are not included in this study.

**Applications:** In developing work loyalty that exists in company employees, as well as providing information about how work loyalty can work well in a company.

---

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, Loyalitas kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkaitan dengan segala aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola secara maksimal di dalam perusahaan. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya.

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya dilakukan oleh Gomes dan Madiono (2017) yang menyatakan bahwa, loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja pada karyawan itu sendiri, karena pada dasarnya setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi dalam meningkatkan loyalitas kerja pun tidaklah mudah, karena sikap loyal ini merupakan sikap mental yang di tunjukkan kepada perusahaan.

Di dalam pengertian loyalitas kerja, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Saat ini pengertian loyalitas kerja bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan Penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai daerah Kalimantan Timur yang terus berkembang dengan pesat setiap harinya.

Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya karena ingin mengetahui apakah benar loyalitas kerja tiap karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya berhubungan pada kinerja karyawan, apakah loyalitas kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan, atau terdapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dihasilkan secara optimal oleh karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingannya hingga pada saat sekarang, perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat Samarinda dan telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade.

Dalam penelitian ini ada beberapa rumusan masalah yaitu terkait Bagaimanakah loyalitas dan kinerja karyawan yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya dan Apakah terdapat pengaruh antara variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya ?

Tujuan dari penelitian ini adalah dapat mendeskripsikan loyalitas kerja yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya, mendeskripsikan kinerja karyawan yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan petunjuk informasi kepada pihak manajemen perusahaan tentang teori loyalitas kerja yang diberikan kepada setiap karyawan perusahaan, demi mencapai tujuan pada perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan loyalitas kerja yang ada pada karyawan perusahaan. Sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi peneliti-peneliti sejenis terutama kepada mahasiswa yang ingin mengetahui loyalitas kerja yang ada pada perusahaan, terutama untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Mahakam Berlian Samjaya cabang pusat yang berlokasi JL. KH. Wahid Hasyim No.18, di kota Samarinda provinsi Kalimantan Timur, PT Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 380 orang.

### 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

### 2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 380 orang karyawan yang bekerja pada PT Mahakam Berlian Samjaya, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel.

Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simpel*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

- $n$  = Jumlah Sampel Yang Diperlukan  
 $N$  = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui  
 $e$  = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{380}{1 + 380(0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{380}{1 + 380(0,0025)} \quad n = \frac{380}{1 + 0,95}$$

$$n = 195 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalah adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

#### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan:

- $Y$  = Variabel terikat yang akan diprediksi  
 $X$  = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu  
 $a$  = Bilangan Konstanta  
 $b$  = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala Penilaian Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.7 Uji T

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana:  $b$  = Koefisien Regresi,  $s_b$  = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika  $t$  tabel  $\leq t$  hitung, maka pernyataan Ho diterima dan pernyataan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jika  $t$  tabel  $\geq t$  hitung, maka Ho ditolak, dan pernyataan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk menget ahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

## 2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan anantara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 195 orang karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai  $r$  hitung yang harus  $>$  dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 3 butir pernyataan untuk indikator loyalitas kerja dan 4 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Ketaatan (X1)	LK1	0.834	Valid
2	Pengabdian (X2)	LK2	0.905	Valid
3	Jujur (X3)	LK3	0.827	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kualitas (Y1)	KK1	0.941	Valid
2	Kuantitas (Y2)	KK2	0.966	Valid
3	Pelaksanaan Tugas(Y3)	KK3	0.938	Valid
4	Tanggung Jawab (Y4)	KK4	0.876	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 dan tabel 5, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu  $r \text{ hitung} \geq 0,5$  setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reliabilitas penelitian. Pada uji reliabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar  $\geq 0,6$  hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

### 2.10 Uji Reliabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reliabilitas penelitian tentang variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, dengan 3 indikator untuk loyalitas, yaitu ketaatan/kepatuhan, pengabdian, dan jujur, serta 4 indikator untuk kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas tepat waktu, dan tanggung jawab yang dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah berikut ini:

Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Loyalitas Kerja (X)	0.915	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada Tabel 6 diatas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$  untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari tabel 7 di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel loyalitas kerja yang mengukur berdasarkan 3 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari Kurniawan (2015), yaitu ketaatan/kepatuhan, pengabdian, dan jujur dengan tiga butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel loyalitas kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Loyalitas Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Ketaatan	4.99
2	Pengabdian	4.98
3	Jujur	4.99
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4.98</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 8 diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,98 untuk indikator pada variabel loyalitas kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan penerapan loyalitas kerja terbaik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para karyawan perusahaannya.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel loyalitas kerja dengan tiga indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, dan tanggung jawab dengan empat butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kualitas	4.98
2	Kuantitas	4.99
3	Tepat Waktu	4.98
4	Tanggung Jawab	4.98
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4.98</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 9 diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda sudah sangat baik, karena didukung dengan loyalitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Loyalitas Kerja (X)	1,076	16,515	0,000
Konstanta	3,622		
F Hitung	272,748		
R <sup>2</sup>	0,586		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,583		
R	0,765		
Kinerja Karyawan (Y)			

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 11 diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 16,515 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% (α =0,05) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,972. Jadi 16,515 > 1,972 berarti pernyataan H<sub>a</sub> dapat diterima sedangkan

pernyataan Ho ditolak, yang berarti variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 3,622 + 1,076 X \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 1,076 dengan perolehan determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,586. Artinya loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya sekitar 41% loyalitas kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka  $\geq 0,5 - 0,75$  dengan keterangan korelasi kuat.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

PT Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian. Struktur organisasi pada PT Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner* atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir, fice Director, General Manager, Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya.

#### 3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Prosentase
1	16- 20Tahun	6 orang	3.08%
2	21- 25Tahun	119 orang	61.02%
3	26- 30 Tahun	56 orang	28.72%
4	>30 Tahun	14 orang	7.18%
<b>Jumlah</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Melihat hasil pada tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasar kategori usia yaitu 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang atau sebesar 7.18% responden yang berusia diatas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif karena perusahaan selalu mengharapankan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

#### 3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-laki	154 orang	79%
2	Perempuan	41 orang	21%
<b>Jumlah</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 13 bahwa karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, yaitu sebesar 154 orang responden atau sebesar 79% adalah laki-laki dan 41 orang responden atau sebesar 21% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena melihat bahwa perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

#### 3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden yaitu sebanyak 195 orang karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya yang telah bersedia menjadi responden penelitian, maka dari hasil pengisian kuesioner tersebut didapatkan data responden yang mengisi untuk jabatan kerja memiliki jawaban untuk setiap responden penelitian sangatlah beragam, karena

melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan.

Diketahui bahwa jabatan kerja pada perusahaan tersebut sangatlah beragam, karena kegiatan dalam perusahaan memerlukan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti akan mengelompokan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau secara garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Manager Service	1	0.51%
2	Customer Service	5	2.56%
3	Head Section Service	1	0.51%
4	Kasir	3	1.54%
5	Adminitrasi	47	24.10%
6	Service	13	6.67%
7	Final Checker	1	0.51%
8	Lider	5	2.56%
9	Sparepart	19	9.74%
10	Accounting	8	4.10%
11	Mekanik	38	19.49%
12	Sales	36	18.46%
13	Washing Man	8	4.10%
14	Security	7	3.59%
15	Office Boy	3	1.54%
<b>Total</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 14](#) yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada diketahui bahwa terbagi menjadi 1 orang atau sebesar 0.51% dengan jabatan manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuestioner penelitian ini.

### 3.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 4](#) dan [tabel 5](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel loyalitas kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel loyalitas kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi  $> 0,5$ . Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan jujur tergolong rendah diantara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya tidak terlalu puas dengan jujur yaitu tentang bagaimana kejujuran dan keikhlasan dalam bekerja, lalu menggunakan wewenang yang ada padanya, serta melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya pada salah satu atau beberapa karyawan.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kuantitas adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh karyawan perusahaan telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Dari hasil uji reliabilitas yang terdapat pada [tabel 6](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil karyawan saja yang tidak merasa puas dengan loyalitas kerja mereka, pada jujur untuk ikhlas dalam bekerja, hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan loyalitas terbaik, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

### 3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel loyalitas kerja yaitu dengan tiga indikator penelitian adalah 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya telah memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada perusahaanya. Dari hasil

rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan empat indikator yaitu 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini dikarenakan kualitas, kuantitas, tepat waktu, dan tanggung jawab yang ada pada karyawan perusahaan sudah sangat bagus. Diantara keempat indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT Mahakam Berlian Samjaya telah menerapkan loyalitas kerja terbaik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel loyalitas kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan

Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan loyalitas kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam meningkatkan loyalitas kerja pihak perusahaan diharapkan memberikan *feedback* yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan tidak segan dan ragu meningkatkan loyalitas kerja nya terhadap perusahaan, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai loyalitas kerja direkomendasikan untuk para mahasiswa dan peneliti-peneliti sejenis, karena telah diketahui loyalitas kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jika karyawan tidak memiliki rasa loyalitas yang tinggi untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, maka dapat timbul ketidakpuasan dalam kerja yang akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang loyalitas kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang memberikan loyalitas terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

#### REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi. Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes, Lydia, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya, Journal Article Mahasiswa Manajemen Bisnis, Agora Vol.5 No.3, Universitas Kristen Patra, Surabaya.
- Murali, Poddar, Seema, 2017, Employee Loyalty, Performance Evaluation & Employee Performance-A Critical Survey, India, International Journal Research of Business and Management, VIT University, Vol 19, Issue 8, Ver. III, Vellore, Tamil Nadu - 632 014, India.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kebijakan. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta