

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSADA ALAM OIL JAKARTA SELATAN

ROUDOH ROHMATILAH
Universitas Pamulang

Correspondence		
Email: roudohrohmatilah@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 5 Februari 2024	Accepted: 17 Februari 2024	Published: 18 Februari 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner atau angket, populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan yaitu sebanyak 60 orang karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 60 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,678 > 2,005$), hal ini dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, kemudian juga terdapat pengaruh antara Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,399 > 2,005$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($68,258 > 3,18$), hal ini juga diperkuat dengan $sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work loyalty on employee performance at PT. Persada Alam Oil, South Jakarta. This type of research is a type of quantitative research using, data collection techniques using observation, interviews, and questionnaires or questionnaires, the population and this study are all employees of PT. Persada Alam Oil, South Jakarta, namely as many as 60 employees, the sampling technique uses saturated sampling, so all employees of PT. Persada Alam Oil, South Jakarta, was sampled in this study, namely 60 employees. Data analysis techniques in this study were descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and t test and F test using SPSS version 26. The results of this study indicate that There is an influence between Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) at PT. Persada Alam Oil, South Jakarta, this can be seen from the results of the t test with $t_{count} > t_{table}$ ($3.678 > 2.005$), this is evidenced by a significance of $0.001 < 0.05$. Thus, H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, then there is also an influence between Work Loyalty (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, this can be seen from the results of the t test with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.399 > 2.005$). This is also evidenced by a significance of $0.000 < 0.05$, thus H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, and the third is that there is an influence between Work Motivation (X1) and Work Loyalty (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Persada Alam Oil South Jakarta, this can be seen from the results of the F test with a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($68.258 > 3.18$), this is also reinforced by $sig < 0.05$ or ($0.000 < 0.05$), thus H_{03} rejected and H_{a3} accepted.

Keywords: Work Motivation, Work Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aset dan peran terpenting dalam sistem operasi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin karena faktor penting dalam mempertimbangkan kelangsungan kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting sebagai alat penggerak perusahaan.

Jika proses bisnis dijalankan oleh orang-orang berkualitas rendah, perusahaan mungkin akan sulit untuk mencapai tujuannya. Ketika proses bisnis dalam suatu perusahaan dijalankan oleh sumber daya yang berkualitas tinggi, kelangsungan proses bisnis akan lebih optimal dan tujuan manajemen perusahaan akan lebih mungkin untuk dicapai. Dunia kerja sering kali berhadapan dengan berbagai permasalahan yang timbul karena kurangnya kualitas sumber daya manusia, sering kali perusahaan dirugikan atas timbulnya permasalahan tersebut. Untuk meminimalisir akan hal tersebut, maka perusahaan perlu membuat sistem manajemen sumber daya manusia yang baik. Bukan hanya memperhatikan manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap sumber daya manusia yang tersedia. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik maka kinerja dari karyawan dapat meningkat. Perusahaan harus memperhatikan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawandiantaranya motivasi kerja dan loyalitas kerja pada karyawan.

PT. Persada Alam Oil adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengelolaan dan penjualan minyak kelapa sawit serta turunannya, menyalurkan kepada para pengusaha dan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan yang mengelola dan menjual minyak kepada perusahaan dan masyarakat PT. Persada Alam Oil selalu berupaya memberikan pelayanan dan kepuasan yang baik bagi para pelanggan. Hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan selalu memperhatikan kinerja dari semua karyawan.

Hasil dari kinerja karyawan bisa dilihat dari seberapa besar loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengikuti aturan yang ada diperusahaan, disiplin dalam bekerja dan lain sebagainya. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu patokan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi kerja karyawan. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil kinerja karyawan dari 60 (enam puluh) orang karyawan masih belum cukup optimal. Pada penilaian kinerja dalam komponen kualitas kerja sebesar 75% dengan kriteria yang cukup baik, dan komponen kuantitas kerja sebesar 73% dengan kriteria yang cukup baik, sedangkan komponen keterampilan kerja sebesar 68% dengan kriteria kurang baik. Kemudian hasil dari rata-rata mencapai target sebesar 46 (empat puluh enam) orang dan yang tidak mencapai target sebesar 16 (enam belas) orang. Dari hasil rata-rata keseluruhan komponen presentase memperoleh sebesar 72% dengan kriteria cukup baik, berdasarkan tabel di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal meskipun masih dalam batas kewajaran, namun nilai *performance* karyawan masih harus ditingkatkan hingga mencapai kriteria sangat baik.

Penurunan atau perubahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, dan salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan sehingga berdampak terhadap target atau pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data target dan aktual pencapaian penjualan perusahaan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Dalam Bahasa Perancis “*management*” yang berarti teknologi pelaksanaan dan pengelolaan. Kata manajemen diterjemahkan menjadi manajemen dalam bahasa Indonesia dan berarti pengelolaan. Dan dari sini dapat kita simpulkan bahwa pengertian manajemen itu sendiri adalah kegiatan mengatur dan mengelola sesuatu secara jelas dan teratur. Menurut Hasibuan (2014:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Athoillah (2013:14) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Atmosudirdjo dalam Rohman (2017:10), dalam manajemen adalah penguasaan dan pengendalian atas segala unsur dan sumber daya yang diperlukan menurut suatu prepta (sesuatu yang perlu dicapai) atau rencana untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gesi (2019:53), manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pendayagunaan sumber daya organisasi melalui kerjasama anggotanya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pernyataan senada disampaikan Kristiawan dalam Husnaini & Fitria (2019:43), bertindak, kontrol untuk memungkinkan organisasi untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuannya. Penulis kemudian menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu penugasan kerja terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan melibatkan sumber daya manusia dalam proses pelaksanaannya. Manajemen perusahaan memastikan bahwa perusahaan selaras dengan tujuan, visi dan misi yang ingin dicapai di masa depan.

b. Dasar Manajemen

Dalam Buku Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah karangan Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dijelaskan bahwa terdapat 6 poin dasar manajemen, yaitu sebagai berikut:

- 1) Terdapat kerja sama diantara kelompok orang dalam ikatan formal.
- 2) Terdapat tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- 3) Terdapat pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- 4) Terdapat hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- 5) Terdapat sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- 6) Terdapat organisasi yang berkemanusiaan.

c. Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry dalam bukunya berjudul “Prinsip-prinsip Manajemen (*Principles of Management*)”, mengemukakan bahwa ada enam unsur utama manajemen:

- 1) *Man* (Manusia) adalah faktor pertama dan terpenting dalam prinsip kepemimpinan. Tanpa orang, tidak ada bisnis yang akan berhasil.
- 2) *Materials* (Bahan), dalam proses produksi, material atau bahan baku merupakan hal terpenting dalam proses pengemasan. Ketidak tersediaan bahan baku berarti perusahaan tidak dapat menjalankan usahanya karena tidak ada yang dapat diolah untuk dijual.
- 3) *Machines* (Mesin), mesin diperlukan untuk mendukung tenaga manusia yang terbatas. Mesin membuat proses produksi menjadi lebih mudah dan cepat, memungkinkan untuk memenuhi tujuan produksi perusahaan.
- 4) *Methods* (Metode) adalah metode yang ditujukan untuk memfasilitasi semua jenis proses manajemen agar lebih efektif dan efisien dalam rangka meminimalkan risiko yang merugikan yang akan terjadi.

- 5) *Money* (Uang) memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dapat diartikan bahwa semakin banyak uang yang diperoleh, semakin baik kegiatan manajemen perusahaan. Uang itu kemudian digunakan untuk mendukung semua aspek bisnis, termasuk: membayar karyawan, membeli dan memelihara peralatan kantor, dan lain sebagainya.
- 6) *Market* (Pasar) memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat produksi suatu perusahaan. Perusahaan menguasai pasar karena akan terus berproduksi jika permintaan pasar meningkat.
Penempatan yang tepat dari enam elemen kunci ini dapat memandu kegiatan proses manajemen dan secara jelas mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai.

d. Peran Manajemen

Peran-peran Manajemen dalam organisasi:

- 1) Penanggung jawab dan pengendali.
- 2) Pelaksana efektivitas POLC operasional organisasi sehari-hari.
- 3) Melakukan SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, dan Threats*) analisis.
- 4) Pengelola SDM (sumber daya manusia) dan sumber daya organisasi.
- 5) Menjalani ases dengan *stakeholders*.
- 6) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 7) Pengembangan perusahaan.

e. Fungsi Manajemen

Ricky W. Griffin dalam Batlajery (2017:138) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan (*objectives*). Efektif berarti Anda dapat mengikuti rencana dan mencapai tujuan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, teratur, dan tepat waktu.

- 1) Fungsi perencanaan dalam manajemen, perencanaan adalah proses menentukan tujuan perusahaan, mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan merencanakan aktivitas kerja organisasi. Perencanaan adalah proses yang paling penting dari semua fungsi manajemen. Karena tanpa perencanaan, fungsi organisasi, pengarahan, dan kontrol lainnya tidak akan berjalan.
- 2) Fungsi organisasi, strategi dan taktik yang terencana dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan kokoh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif untuk memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat secara efektif dan efisien. Tujuan proses tentang bagaimana suatu organisasi dapat bekerja dan bekerja untuk mencapainya.
- 3) Fungsi langsung dan pelaksana, proses pelaksanaan program agar semua pihak dalam organisasi dapat melaksanakannya, dan proses motivasi yang memungkinkan semua pihak melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
- 4) Fungsi pengawasan dan pengendalian merupakan proses yang memastikan bahwa rangkaian kegiatan yang direncanakan, diselenggarakan, dan dilaksanakan berjalan sesuai dengan yang diharapkan meskipun berbagai perubahan terjadi dilingkungan sekitar dunia usaha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Persada Alam Oil, atau yang sering disebut PAO, adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan perdagangan minyak nabati, distribusi yang berwawasan lingkungan sehingga memiliki prospek jangka panjang, dengan integrasi bisnis dan penerapan teknologi tepat guna. Pada awal berdiri tahun 2003, hanya ada beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan dan perdagangan minyak nabati. Melihat masih terbukanya potensi sumber daya alam (SDA) di Indonesia dengan pertimbangan bahwa industri kelapa sawit dan produk olahannya memiliki prospek usaha yang baik, maka perusahaan terus berkembang, diikuti dengan berdirinya PT. Persada Alam Oil.

Pola yang dikembangkan dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit ini adalah Pola Kemitraan Kebun Inti dan Plasma (SPOG). Selama bertahun tahun, SPOG membangun keberhasilan melalui filosofi pembangunan bangsa, pelayanan masyarakat dan yang terpenting adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai landasan filosofi utama. Untuk itu, PT. Persada Alam Oil (PAO) menerapkan landasan filosofi dimiliki swasta, bernilai bagi masyarakat. Dengan begitu terciptalah lapangan kerja dan pembangunan ekonomi yang disaat bersamaan menguntungkan semua pihak. PAO terus membentuk diri untuk memperkokoh perubahan, namun tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan agar siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan muncul sebagai salah satu jaringan perusahaan indonesia yang benar benar berskala nasional.



Gambar 4.1
Logo Perusahaan PT. Persada Alam Oil

2. Visi, Misi, Tujuan dan Filosofi Perusahaan

Dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan perdagangan minyak nabati, PT. Persada Alam Oil memiliki visi dan misi yang di susun untuk mempertegas pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sebagai salah satu wakil di industri minyak goreng di Indonesia.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan. Artinya apabila motivasi kerja dijalankan oleh seluruh karyawan dengan sesuai *standard operating procedure* perusahaan, maka kinerja karyawan

juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan ekspektasi dan sesuai *standard operating procedure* menjadi hal yang perlu dikaji oleh perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap kemotivasian yang akan diberikan kepada karyawan, dimana semakin baik tingkat suatu motivasi di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika motivasi yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukann pekerjaan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Olivia Theodora (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gumilang” dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Sejahtera Motor Gumilang.

2. Pengaruh Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan.

Pengaruh Loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan. Artinya apabila loyalitas kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya, apabila loyalitas kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penerunan.

Loyalitas kerja yang baik dan sesuai dengan ketaatan, kewajiban, kepemilikan dan semangat adalah hal yang berkaitan dengan loyalitas kerja dalam sebuah perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap loyalitas kerja yang diterapkan untuk para karyawan agar dijalankan dengan baik, dimana semakin baik tingkat suatu loyalitas kerja di suatau perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika loyalitas kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Reiza Adelia Maulida dan Askiah (2020) dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya” dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa secara parsial loyalitas kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil.

Pengaruh motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secsra parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan. Artinya apabila motivasi kerja dan loyalitas kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja dan loyalitas kerja rendah maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja dan loyalitas kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya motivasi kerja dan loyalitas kerja yang baik dari setiap karyawan

sesuai dengan yang sudah dibuat oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat motivasi kerja dan loyalitas kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika motivasi kerja dan loyalitas kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lydia Gomes I dan Eddy Madiano Sutantno (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya” dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hartono Flash Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 6,330 + 0,436 + 0,452$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,436. Hasil uji parsial (Uji T) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,678 > 2,005$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 6,330 + 0,436 + 0,452$, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,452. Hasil uji parsial (Uji T) antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,678 > 2,005$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda $Y = 6,330 + 0,436 + 0,452$ dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja mempunyai konstanta positif sebesar 6,330. Hasil uji simultan (Uji F) antara motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,258 > 3,18$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 dan H_a diterima. Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,695, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 69,5% variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang penulis temukan dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan yang penulis sampaikan di akhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja.
2. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.
3. Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja.
4. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.

5. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi atau insentif. Dengan penggunaan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat lebih memahami kinerja karyawan di PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan PT. Persada Alam Oil Jakarta Selatan.
 - a. Perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan kebutuhan mempertahankan harga diri karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan perusahaan meningkatkan dalam memberikan penghargaan atas prestasi setiap karyawan.
 - b. Perusahaan hendaknya untuk lebih memperhatikan semangat karyawan apakah karyawan mempunyai rasa malas atau bolos dalam bekerja, hal tersebut dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi terhadap karyawan yang rajin dalam bekerja.
 - c. Perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan serta tetap terus melakukan evaluasi dan penelitian secara berkala terhadap motivasi kerja dan loyalitas kerja karena kontribusinya besar dalam mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Variabel bebas yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya dua variabel (motivasi kerja dan loyalitas kerja), oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. AP. *Dasar-dasar Manajemen* ISBN: 978-602-6874-69-6 Diterbitkan pertama kali oleh Inteligencia Media Didistribusikan oleh CV. Cita Intrans Selaras.
- Ahyar, Hardani, and Dkk. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Andrew, M. C., Lotje, K., & Victor, P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 04 (03), 600-611.
- Agung, D, N. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. IV (02).
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta Bumi Aksara.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna Volume III. No.4*. Tahun 2014.
- Dianka, W., Trias, S & Raden. (2014). *Binus Business Review*, 05(01), 57-65.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." *Jurnal Humaniora* 4 (1): 15–33.

- Fanny, N. D., Sunaryo, & Indra, S. (2022). Determinasi Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tritanadi Cabang Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Komunikasi* 03(01).
- Faradilla, S & Elva, N. Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun. *Equilibrium*, 05(01).
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen Vol.3 No.2*, 53.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hendry, W. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 07(01).
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). *Supervisi Pendidikan [Educational Supervision]*. Bandung: Alfabeta.
- Kemas, Z., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 04(04).
- Kusumo, B.C.S. (2006). Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Komang, S, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10(01).
- Lydia, G, I., & Eddy, M, S. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*, 05(03).
- Mahi, D & Hanung (2022). Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Dalam Organisasi Di Era Covid-19. *Jurnal EK&BI*, Volume 5.
- Marssel, M, S., Aprilia, M. & Meike, E. H. Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Di Kota Tomohon. *Psikopedia*, 02(02).
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Bandung, Penerbit: Alfabeta.
- Munawirsyah, Insane. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya kepada kinerja Pegawai non medis pada Rumah sakit umum daerah kota subulussalam. “*Jurnal Bisnis Administrasi* 6, no. 1 (2017):47.
- Nurhasan, S.E., M.Si., Rohimat. (2017). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Genrasi Y. Fakultas Ekonomi Universitas Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1). 013-023.
- Nursaman, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Jurnal of Islamic Education Mangement*, 02(02), 167-175.
- Nuryadi. Astuti, T. D., Utami, E. S., Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Novrihan, L, N. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma*. 06(02).
- Olivia, T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 03(02).
- Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- Reiza, A. M., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*. 02(01).

- Sani, A. (2017). Dampak Pengembangan Pariwisata Terhadap Perekonomian Masyarakat Sekitar Objek Wisata di Dieng Kabupaten Wonosobo. *Economics Development Analysis Journal*. 06 (03).
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana *Metode Statistika*, Edisi Keenam, Trasiito, Bandung, 2013.
- Supriyani & Mahmud. 2013. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT. ASTRA INTERNATIONAL di Semarang. eprint.dinus.ac.id/5064/1/12319.pdf
- Surya, A. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 03(02).
- Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati, E. N. S. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.
- Uswatun, Q. (2020). Pwngaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneso*, 08(01), 127-133.