**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI CV. WAHANA**

**MULTI CIPTA**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Oleh:**

**Rian juhana**

**198020046**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**Abstract**

***Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan*** *menunjukkan bahwa gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan, karena jika karyawannya tidak memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu perusahaan perlu menumbuhkan loyalitas karyawannya untuk tetap dapat bertahan disaat sulit sekalipun. Jika perusahaan tidak bisa menghargai karyawan sebagaimana mestinya, karyawan akan berpikir ulang untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Serta* ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Karywan*** *menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Serta* ***Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*** *Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dengan melihat hasil uji t-hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,621 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 4,621 < 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta* ***Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*** *loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh antara kedua variabel ini dilihat dari nilai R Square pada hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.693 atau 69,3%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3% sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.*

**Keywords:** Pengaruh komunikasi, Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan

**Abstract**

***The Effect of Communication on Employee Loyalty*** *shows that communication style has a significant effect on employee loyalty. Employee loyalty to the company is needed by the company, because if the employees do not have high loyalty, the company will find it difficult to develop. Therefore, companies need to cultivate the loyalty of their employees to survive even in difficult times. If the company cannot respect employees as they should, employees will think twice about staying at the company or looking for another job.* ***As well as the Effect of Competence on Employee Loyalty*** *explained that if employees have high competence, they will be able to improve the performance of the employees themselves. Improving work competence needs to be done within the company organization. Employees who have work competence tend to have good abilities in carrying out work and have the skills to be able to complete work based on work targets provided by the company.* ***And the Influence of Motivation on Employee Loyalty*** *Based on the results of the analysis of work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Testing the third hypothesis by looking at the results of the t-count test of the work motivation variable is 4.621 and the t-table value obtained from the t distribution table is 1.74, namely 4.621 <1.74 and a significance value of 0.000 <0.05, so it can be concluded that H3 is accepted, which means that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee loyalty.* ***And the Effect of Employee Loyalty*** *on Employee Performance Employee loyalty affects employee performance. The magnitude of the influence between these two variables is seen from the value of R Square on the results of the analysis showing a value of 0.693 or 69.3%. This value means that the effect of employee loyalty on employee performance is 69.3%, the remaining 30.7% is influenced by other variables outside the model.*

Keywords: *Effect of communication, competence, motivation, loyalty, employee performance*

**Abstrak**

Pangaruh Komunikasi kana Kasatiaan Karyawan nunjukeun yen gaya komunikasi boga pangaruh signifikan kana kasatiaan pagawe. Kasatiaan karyawan ka perusahaan diperyogikeun ku perusahaan, sabab upami karyawan henteu ngagaduhan kasatiaan anu luhur, perusahaan bakal sesah mekarna. Ku sabab kitu, perusahaan kedah ngokolakeun kasatiaan karyawanna pikeun salamet sanajan dina waktos susah. Lamun pausahaan teu bisa ngahargaan karyawan sakumaha sakuduna, pagawé bakal mikir dua kali ngeunaan tetep di pausahaan atawa néangan pakasaban séjén. Kitu ogé Pangaruh Kompeténsi kana Kasatiaan Karyawan nétélakeun yén lamun pagawé mibanda kompeténsi anu luhur, bakal bisa ngaronjatkeun kinerja pagawé éta sorangan. Ningkatkeun kompeténsi gawé perlu dilakukeun dina organisasi perusahaan. Karyawan anu miboga kompeténsi gawé condong mibanda kamampuh anu hadé dina ngalaksanakeun pagawéan sarta miboga kaparigelan pikeun ngaréngsékeun pagawéan dumasar kana targét gawé anu disadiakeun ku pausahaan. Jeung Pangaruh Motivasi kana Kasatiaan Karyawan Dumasar kana hasil analisis motivasi gawé miboga pangaruh anu positif jeung signifikan kana kasatiaan pagawé. Uji hipotésis katilu ku cara niténan hasil uji t-itung variabel motivasi gawé nya éta 4,621 jeung nilai t-tabel tina tabél distribusi t nya éta 1,74, nya éta 4,621 <1,74 jeung niléy signifikansi 0,000 <0,05, ku kituna bisa dicindekkeun yén H3 miboga pangaruh anu signifikan kana motivasi pagawéan, anu hartina H3 miboga éfék anu signifikan kana motivasi pagawéan. Jeung Pangaruh Kasatiaan Pagawe kana Kinerja Pagawe Kasatiaan pagawe mangaruhan kinerja pagawe. Besarna pangaruh antara dua variabel ieu katempo tina nilai R Square kana hasil analisis némbongkeun nilai 0,693 atawa 69,3%. Niley ieu ngandung harti yén pangaruh kasatiaan pagawé kana kinerja pagawé nyaéta 69,3%, sésana 30,7% dipangaruhan ku variabel séjén di luar modél.

**Kata Kunci**: Pangaruh komunikasi, kompeténsi, motivasi, kasatiaan, kinerja pagawé

**Latar Belakang**

Manusia adalah mahluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat Sahir, dkk., (2021: 12) organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk saling berinteraksi, dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya. Agar organisasi berjalan secara efektif diperlukan beberapa unsur-unsur manajemen yaitu *man*, *money*, *machine*, *material*, *method*, *market*. Diantara unsur-unsur manajemen tersebut yang paling penting adalah unsur *manpower*. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat Syafruddin, dkk., (2022: 10) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang SDM.

Karyawan adalah SDM yang bekerja pada sebuah institusi baik di dalam pemerintah atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi kerja. Karyawan adalah aset organisasi yang paling berharga pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa (Pambreni, et al., 2019). Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelolah suatu kegiatan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola SDM.

Pengelolahan SDM yang dimaksud adalah bahwa sebuah organisasi harus harus mampu untuk menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seseorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin dituntut harus mampu membangkitkan kreativitas kerja karyawan dan harus mampu membuat karyawannya merasa lebih puas dalam bekerja serta berkomitmen pada perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2018). Mangkunegara (2018: 67) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Menciptakan kinerja karyawan yang optimal tidaklah mudah, sebab karena kinerja yang optimal dapat tercipta jika aspek-aspek yang mempengaruhinya, antara lain gaya komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, ataupun tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjaga integritas, wibawa, dan profesionalismenya di dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya komunikasi yang unik dan berkarakter untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan tentunya memiliki kinerjanya yang berbeda, ada karyawan yang mempunyai kinerja bagus, kinerja biasa bahkan berkinerja jelek, tentunya hal ini dipengaruhi oleh faktor kecerdasan, kemampuan, motivasi dan komunikasi hal ini seperti diungkapkan Akbar (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi hingga komunikasi.

Kinerja seorang karyawan berpengaruh besar dalam organisasi, berkaitan dengan tugas masing-masing karyawan, sehingga setiap karyawan harus mempunyai kompetensi, kemampuan individual akan mempengaruhi bagaimana sikap, perilaku dan pengambilan keputusan dalam permasalah pekerjaan, agar hasil pencapaian maksimal atau sebaliknya. Pencapaian tujuan setiap organisasi yang membutuhkan pola komunikasi yang terlaksana dengan baik agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan maksimal berdasarkan dengan kewenangan dan peranan masing-masing.

***Grand Theory***

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Manajemen adalah kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan kerja yang dilakukan oleh orang lain sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Ermawati, 2022). Menurut Hasibuan (2018) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi. Teori perilaku organisasi merupakan suatu teori yang mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Nisa, dkk., 2023). Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Yulianto, dkk., 2021).

Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya (Ambarwati, 2021).

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. *Ex post facto* yang artinya sesudah fakta, dengan pengambilan data secara survei. Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi (Sukardi, 2019).

**Metode**

Metode yang digunakan Analisis jalur dikenal dengan *path analysis* dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright. Analisis jalur sebenarnya sebuah teknik yang merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Definisi analisis jalur, di antaranya “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993 dalam Jurnal Statistika Dody Rifai Boy Sihite dan Noviana Pratiwi 2018:33). Definisi lain mengatakan “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel” (Paul Webley, 1997 dalam Jurnal Statistika Dody Rifai Boy Sihite dan Noviana Pratiwi 2018:33).

**Model mediasi**

Model mediasi atau perantara di mana variabel Y memodifikasi pengaruh variabel X terhadap variabel Z. Model Mediasi seperti



**Gambar 3.1 Model Mediasi**

**Hasil Penelitian**

**Analisis Jalur**

Path analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kuasalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

1. Anlisis Regresi Linear Model 1

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y1) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi model 1

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |  |  |
| B | Std. Eror | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .951 | .667 |  | 1.426 | .158 |
| X1 | .456 | .135 | .310 | 3.387 | .001 |
| X2 | .306 | .101 | .269 | 3.039 | .003 |
| X3 | .489 | .106 | .409 | 4.621 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah Data

Berdasarkan hasil persamaan pada tabel di atas dapat di peroleh persamaan sebagai berikut:

Y = 0,951+ 0,456 X1 + 0,306 X2 + 0,489 X3

Keterangan:

X1 = Komunikasi

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi Kerja

Hasil analisis dari persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh informasi bahwa nilai konstanta adalah 0,951. Hasil ini menunjukan bahwa untuk komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja adalah nol maka loyalitas karyawan berubah sebesar 9,51%. Kemudian dari hasil analisis koefisien regresi komunikasi (X1) di atas variabel ini memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,456. Hasil ini menunjukan bahwa peningkatan 1 satuan variabel komunikasi dengan independen lain diasumsikan konstan maka akan menigkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,456. Berdasarkan analisis koefisien regresi kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,306. Hasil ini menunjukan bahwa peningkatan 1 satuan variabel kompetensi dengan variabel independen lain diasumsikan konstan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,306. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas motivasi kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,489. Hasil ini menunjukan bahwa peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja dengan variabel independen lain diasumsikan konstan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,489.

Hal tersebut juga dapat ditunjukkan oleh uji t (parsial), dimana nilai p-value dari setiap variabel selalu melebihi dari nilai yaitu 5% atau 0,05.

1. Berdasarkan hasil analisis komunikasi berpengaruh postitif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis pertama dengan melihat hasil uji t-hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 3,387 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 3,387 > 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis kedua dengan melihat hasil uji t-hitung dari kompetensi adalah sebesar 3,039 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 3,039 > 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis ketiga dengan melihat hasil uji t-hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,621 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 4,621 < 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 2. Hasil uji f model 1

ANOVAa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 733.517 | 3 | 244.506 | 279.719 | .000b |
|  | Residual | 66.433 | 76 | .874 |  |  |
|  | Total | 799.950 | 79 |  |  |  |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat terdapat pengaruh komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 279,71 jika dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 2,89. Nilai probabilitas signifikan pada tabel diatas 0,000 terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dan dependen.

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi model 1

Model summaryb

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Chang |
| 1 | .958a | .917 | .914 | .935 | .958a |

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Hasil dari model *summary* memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih di dalam persamaaan regresi. Hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada nilai R Square. Nilai R Square pada hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.917 atau 91,7%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar 91,7% sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak, dilihat dari nilai R square apabila nilainya lebih dari 50% maka hubungan anatara variabelnya baik, jika dibawah 50% artinya hubungan antara variabelnya kurang baik. Maka dari itu, dapat disimpulkan hubungan antara variabel penelitian menunjukkan angka yang baik.

1. Analisis Regeresi Linear Model 2

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara loyalitas karyawan (Y1) dan Kinerja Karyawan (Z) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji analisis regresi model 2

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |  |  |
| B | Std. Eror | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .399 | 1.205 |  | .097 | .936 |
| Y | .629 | .022 | .721 | 15.312 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Hasil olah Data

Jika melihat output dari analisis regresi tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Z = a + BY

= 0, 399 + 0,629Y

Keterangan:

Z = Kinerja Karyawan

Y = Loyalitas Karyawan

Hasil analisis dari persamaan regresi linier di atas, diperoleh informasi bahwa nilai konstanta adalah 0,399. Hasil ini menunjukan bahwa untuk variabel loyalitas karyawan adalah nol maka kinerja karyawan berubah sebesar 3,99%. Kemudian dari hasil analisis koefisien regresi komunikasi (X1) di atas variabel ini memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,629. Hasil ini menunjukan bahwa peningkatan 1 satuan variabel loyalitas karyawan dengan independen lain diasumsikan konstan maka akan menigkatkan kinerja karyawan sebesar 0,629.

Dari hasil uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai Thitung > Ttabel dan nilai signifikan < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima, maka variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari output koefisien didapatkan Thitung sebesar 15.312 dan Ttabel sebesar 1.74 atau 15.312 > 1.683 dan nilai signifikansi loyalitas karyawan 0,000 < 0,05 (H0 ditolak dan H1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi atau R square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan loyalitas karyawan berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Pada tabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi model 2

Model summaryb

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Chang |
| 1 | .721a | .693 | .681 | .157 | .721a |

a. Predictors: (Constant), Y

Hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada nilai R Square. Nilai R Square pada hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.693 atau 69,3%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3% sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji t-hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 3,387 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari able distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 3,387 > 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t-hitung dari kompetensi adalah sebesar 3,039 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari able distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 3,039 > 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Berdasarkan uji t-hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,621 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari able distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 4,621 >1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 279,71 jika dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 2,89. Nilai probabilitas signifikan pada tabeldiatas 0,000 terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan.
5. Berdasarkan uji t-hitung dari variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 15.312 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari able distribusi t yaitu sebesar 1,74 yaitu 15.312 < 1,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel loyalitas karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Referansi**

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1-14.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, *3*(1).

Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Malang: Media Nusa Creative (MNCPublishing).

Anggraeni, L. S., Basalamah, M. R., & Farida, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, *10*(05).

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktik*. (*Edisi revisi*) Jakarta: Rineka Cipta.

Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021, June). Peranan kinerja pegawai: kepemimpinan dan motivasi kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 246-259).

Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi*. *Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bisel, R. S., & Rush, K. A. (2021). Communication in organizations. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, *5*(2), 186-194.

Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Danandjaya, K. (2020). Perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(2), 125-132.

Daniel, E. C., & Eze, O. L. (2019). The role of formal and informal communication in determining employee affective and continuance commitment in oil and gas companies. *International Journal of Advanced Academic Research-Social & Management Sciences*, *2*(9), 33-44.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22-40.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, *13*(1), 1-13.

Emarawati, J. A. (2022). *Tinjauan umum manajemen*. Jawa Timur: Global Aksara Pers.

Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *1*(2).

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, *4*(1), 15-33.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gumelar, R. G., & Prasetya, T. I. (2021). Pengaruh gaya komunikasi pimpinan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Diskominfo kota Serang. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, *6*(1), 107-121.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiwaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Wonosari: CV. Pustaka Ilmu.

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, *9*(2), 294-306.

Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.

Iskandar, D. (2021). Strategi Komunikasi organisasi dalam membangun loyalitas karyawan. *Persepsi: Jurnal Komunikasi* , *4* (1), 31-42.

Jayusman, H., Khotimah, S., & Supiansyah, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Avilla Pangkalan Bun. *Magenta*, *6*(1), 29-33.

Kabu, S. R., & Priadi, R. (2020). Kompetensi komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Nias Utara. *Persepsi: Communication Journal*, *3*(1), 12-22.

Karim, I. (2023). Manajemen public relations dalam pengembangan organisasi. *Public Relations dalam Berbagai Dimensi*, 189.

Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *17*(1), 13-26.

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29-38.

Maharani, A., & Dewi, R. K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kepuasaan kerja pada BP3IP Jakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, *19*(1), 11-18.

Manalu, G. (2021). Analisis pengaruh status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(3), 292-299.

Maulida, N. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1).

Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 226-237.

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *1*(4), 645-662.

Ni’mah, U., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Management*, *3*(3).

Nisa, D. F., Pratiwi, G. P., & Pratiwi, K. N. (2023). Pengembangan organisasi dalam perilaku organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *2*(3), 688-694.

Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, *10*(2), 177-186.

Nuralim, N., Sapari, Y., Kamaluddin, M., & Novita, L. (2021). Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan bidang komponen treatmen di PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *JIKE: Jurnal Ilmu Komunikasi Efek*, *4*(2), 211-223.

Pambreni, Y., Khatibi, A., Azam, S., & Tham, J. J. M. S. L. (2019). The influence of total quality management toward organization performance. *Management Science Letters*, *9*(9), 1397-1406.