

Tesis Revisi Rian Juhana MM

by Rian Juhana Mm

Submission date: 12-Aug-2023 10:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 2144679512

File name: Cek_Turnitin_Rian_Juhana_MM.docx (176.5K)

Word count: 11153

Character count: 69795

**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

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai entitas sosial, secara alami memiliki dorongan untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan bergantung pada kehadiran individu lain. Kehadiran organisasi menjadi sangat krusial sebagai medium fasilitasi untuk mewadahi kegiatan sosial dan kolaboratif. Konsep ini sejalan dengan pandangan Sahir et al. (2021: 12), yang menggambarkan organisasi sebagai lingkungan di mana individu saling terlibat, memungkinkan pencapaian tujuan melalui interaksi tersebut. Pentingnya kelancaran operasional organisasi menuntut pendekatan manajemen yang terdiri dari elemen-elemen kunci seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan, metode, dan pasar. Dari elemen-elemen ini, unsur tenaga kerja (manpower) menonjol sebagai yang paling vital. Pandangan ini juga sejalan dengan analisis Syafruddin et al. (2022: 10) yang mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan inti dari aset organisasi, yang mengimplikasikan bahwa penekanan terbesar investasi organisasi sebaiknya difokuskan pada pengembangan SDM.

Pegawai merupakan anggota tim yang bekerja di lembaga, entah itu dalam lingkup lembaga pemerintah atau sektor swasta, dan menerima balas jasa yang setimpal dari pemberi kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kehadiran pegawai menjadi harta berharga bagi organisasi, karena pengetahuan dan keahlian mereka berperan dalam mempengaruhi kualitas produk dan layanan yang dihasilkan (Pambreni, dkk., 2019). Faktor kesinambungan dan perkembangan

organisasi tidak hanya tergantung pada keberhasilan manajemen operasional, tetapi juga tergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola SDM secara efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud mengacu pada kemampuan sebuah organisasi untuk menggabungkan pandangan para karyawan dan pimpinan organisasi agar tujuan bersama dapat dicapai melalui pembentukan sikap kerja yang positif, didukung oleh dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan. Proses ini juga mencakup aspek pengarahan dan koordinasi yang efektif oleh seorang pemimpin kepada anggota timnya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk merangsang kreativitas para karyawan, meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka, serta memupuk komitmen terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Kinerja menggambarkan hasil pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode tertentu, mencerminkan tingkat pencapaian yang efektif terhadap persyaratan pekerjaan dalam konteks pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2018). Menurut Mangkunegara (2018: 67), kinerja, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kualitas dan jumlah kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang ditetapkan. Kinerja karyawan memantapkan tindakan konkret yang diwujudkan oleh setiap individu sebagai hasil prestasi yang mereka hasilkan sesuai peran dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Efektivitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam usaha sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan tingkat produktivitas.

Menghasilkan kinerja optimal dari karyawan bukanlah tugas yang sederhana. Keunggulan kinerja ini tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, serta tanggung jawab pemimpin dalam menjaga integritas, otoritas, dan profesionalisme di dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan perlu mengembangkan gaya komunikasi yang unik dan berdiferensiasi untuk merangsang peningkatan kinerja para karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu karyawan memiliki varian kinerja—dari yang unggul, biasa, hingga kurang optimal—sebagai hasil dari faktor kecerdasan, kapabilitas, motivasi, dan komunikasi. Pemahaman ini disampaikan oleh Akbar (2018), yang menjelaskan bahwa elemen-elemen seperti kemampuan, motivasi, dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Prestasi seorang anggota tim memiliki dampak signifikan bagi keseluruhan dinamika organisasi, terkait dengan tanggung jawab spesifik yang harus dijalankan oleh setiap individu dalam tim. Oleh karena itu, tiap karyawan perlu menguasai kompetensi yang relevan, karena kemampuan individual mereka akan membentuk sikap, tingkah laku, dan keputusan yang diambil dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hasil pencapaian akhirnya dapat mencapai tingkat optimal atau sebaliknya. Keberhasilan mencapai tujuan-tujuan organisasi melibatkan interaksi yang terjalin dengan baik dalam komunikasi, memastikan pelaksanaan tugas berjalan lancar, dan diarahkan sesuai kewenangan dan peran masing-masing anggota.

Peneliti membuat pra survei untuk mengetahui bagaimana kinerja yang ada di dalam perusahaan CV. Wahana Multi Cipta ini dengan beberapa poin indikator yang diteliti menggunakan angket kepada 20 orang karyawan. Pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Hasil tersebut menjadi salah satu landasan dan hubungan dimana topik yang akan diangkat oleh peneliti. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan CV. Wahana Multi Cipta

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2	3	6	7	2	56	2,80
	Kuantitas Kerja	3	1	3	11	2	52	2,60
	Tanggung Jawab	1	6	2	8	3	54	2,70
	Kerjasama	3	1	5	9	2	54	2,70
	Inisiatif	1	6	2	9	2	55	2,75
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,71
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

(Sumber: Hasil angket pra survei di CV. Wahana Multi Cipta)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil pra survei kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,71. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi

kuantitas kerja hanya sebesar 2,60. Dimana kuantitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Dapat disimpulkan dari keseluruhan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai, serta dalam penyesuaian setiap pegawai di ruang lingkup kerja menjadi perhatian di dalam suatu upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Proses pengambilan keputusan dalam lingkup perusahaan senantiasa melibatkan peran penting seorang pemimpin. Jayusman, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa pemimpin merujuk pada individu yang memiliki ketrampilan dan kelebihan istimewa di bidang tertentu, memungkinkannya untuk mempengaruhi rekan lainnya dalam menjalankan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan bersama. Kehadiran kepemimpinan merupakan konstan dalam semua tingkatan organisasi, bahkan pada level yang paling rendah, sebagaimana dinyatakan oleh Rusli dan Indra (2019). Dalam kerangka ini, kepemimpinan tetap menjadi elemen yang diperlukan dalam segala bentuk kerjasama manusia, sepanjang sejarah dari zaman prasejarah hingga masa kini.

Kepemimpinan memiliki peran yang mencakup berbagai jenjang organisasi, mulai dari struktur yang paling dasar dan inti seperti lingkup keluarga, desa, kota, hingga tingkatan nasional dan regional. Simarmata, dkk., (2021) juga menegaskan pandangan serupa, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin dengan pengaruhnya untuk membentuk perilaku bawahannya agar mau bekerja bersama secara efektif guna mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian, pemimpin memiliki potensi untuk mengarahkan jalannya organisasi

melalui kemampuannya dalam mempengaruhi serta menggerakkan anggota bawahannya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Efek positif sebuah perusahaan sangat bergantung pada cara komunikasi yang diterapkan oleh pemimpinnya. Iskandar (2021) mengungkapkan bahwa dalam konteks suatu organisasi, komunikasi dapat diartikan sebagai proses pertukaran dan interpretasi pesan di antara unit komunikasi yang tergabung dalam suatu entitas organisasi. Keefektifan komunikasi memiliki nilai yang sangat signifikan dalam semua jenis organisasi. Karena alasan ini, pemimpin serta para komunikator di dalam organisasi harus memiliki pemahaman yang mendalam dan mengasah kemampuan komunikasi mereka (Romadona & Setiawan, 2020). Pada umumnya, gaya komunikasi yang berhasil adalah gaya yang tegas, yang diterapkan dalam berbagai situasi sehari-hari dan dalam peran kepemimpinan. Sebagian besar pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, yang memungkinkan mereka merangsang partisipasi dari anggota yang mereka pimpin.

Dalam hal gaya berkomunikasi, seorang pemimpin berperan sebagai komunikator yang terampil, perlu memiliki kemampuan dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan. Inti dari kepemimpinan dapat dilihat dari apa yang disampaikan oleh seorang pemimpin dan bagaimana cara penyampaiannya (Hutahaen, 2021). Dalam konteks kepemimpinan, penyampaian pesan oleh seorang pemimpin memerlukan pendekatan komunikasi yang sesuai, agar pesan yang dia sampaikan kepada bawahannya dapat diterima secara efektif, yang pada akhirnya mengoptimalkan pencapaian tujuan. Gaya komunikasi sendiri dapat didefinisikan

sebagai cara perilaku individu atau kelompok ketika mereka terlibat dalam aktivitas komunikasi untuk bertukar informasi dan ide (Purba, dkk., 2021).

Komunikasi antar karyawan dan atasan sangat diperlukan dalam perusahaan karena selain dapat menumbuhkan percaya diri juga dapat membuat saling membantu dalam mengerjakan sebuah tugas, komunikasi yang baik dapat mengembangkan loyalitas bagi karyawan. Hasil pra survei dengan 20 karyawan di CV. Wahana Multi Cipta sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi di CV. Wahana Multi Cipta

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Komunikasi	Komunikasi dengan atasan	3	1	4	9	3	52	2,60
	Komunikasi dengan bawahan	2	2	2	13	1	51	2,55
	Komunikasi dengan sesama rekan kerja	1	6	2	8	3	54	2,70
Skor Rata-Rata Komunikasi								2,62
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

(Sumber: Hasil angket pra survei di CV. Wahana Multi Cipta)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil pra survei komunikasi di CV. Wahana Multi Cipta diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,62. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi di CV. Wahana Multi Cipta masih belum

memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi komunikasi dengan bawahan hanya sebesar 2,55. Dimana komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan struktural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini sangat efektif untuk penyampaian instruksi, pengarahan, pengontrolan kepada anak buah.

Secara mendasar, komunikasi adalah tindakan esensial yang terjadi dalam setiap aktivitas manusia sepanjang waktu. Komunikasi juga beroperasi sebagai proses dengan elemen-elemen kunci, termasuk sumber informasi (*the source*), pesan yang disampaikan (*the message*), saluran yang digunakan (*the channel*), serta penerima informasi (*the receiver*). Dinamika ini menciptakan suatu rangkaian komunikasi dalam interaksi sehari-hari yang berperan dalam membina pemahaman timbal balik (*feedback*) di antara individu-individu (Tang, 2019; Sabri, dkk., 2021; Zainal, dkk., 2020).

Seorang pemimpin akan menunjukkan sejumlah gaya yang digunakan untuk memengaruhi anggota timnya agar mencapai tujuan organisasi. Gaya komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin mencerminkan kombinasi dari karakteristik pribadi dan gaya khusus seorang pemimpin yang biasanya memiliki tiga pola inti, yakni menjunjung tinggi kerja sama interpersonal, mengedepankan pelaksanaan tugas, dan pencapaian hasil yang signifikan. Pola-pola ini mewakili fondasi komunikasi yang harus diadopsi oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi

Tugas pemimpin yaitu melakukan penilaian program kegiatan yang telah dilaksanakan dari tiap bidang. Apabila terjadinya konflik dalam sebuah organisasi,

pemimpin memerlukan keseimbangan komunikasi pada semua struktur organisasi, yaitu dengan membangun komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*) yang baik dan efektif (Bisel & Rush, 2021). Dengan demikian, seorang pimpinan organisasi harus dapat memiliki kecakapan dalam keahlian teknis dan keahlian komunikasi secara formal dan informal dalam meningkatkan komitmen di organisasinya (Daniel & Eze, 2019).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah dilaksanakan, termasuk sebuah studi oleh Pradana dan timnya (2019), yang menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan memiliki dampak yang langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian oleh Nuralim dan koleganya (2021) di PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes, juga menegaskan bahwa variabel gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah penelitian lain yang dilakukan oleh Gumelar & Prasetya (2021) menunjukkan bahwa semakin baik nilai gaya komunikasi yang diperlihatkan oleh pimpinan, semakin tinggi kualitas kinerja pegawai di Diskominfo Kota Serang dan cenderung menuju tren yang positif. Penelitian lainnya oleh Setiawan (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi yang efektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bintang Anugerah Sejahtera. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, proses kerja karyawan juga meningkat. Keterlibatan yang positif dengan pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV Bintang Anugerah Sejahtera.

Di samping gaya komunikasi pemimpin, elemen lain yang memiliki dampak pada performa karyawan adalah kompetensi. Kompetensi memainkan peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efisien. Perspektif ini sesuai dengan pandangan Prayogi dan rekan-rekannya (2019), yang menggambarkan kompetensi sebagai kapabilitas untuk mengeksekusi atau melaksanakan tugas pekerjaan, yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja yang relevan dengan tugas tersebut. Ini menegaskan bahwa kompetensi mencerminkan kombinasi keterampilan dan pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme dalam suatu domain spesifik, dan secara signifikan menonjol sebagai komponen utama dalam keunggulan di bidang tersebut.

Peran kunci dalam operasi organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang mengusung gagasan kreatif dan mencapai prestasi kerja yang unggul. Seperti yang disoroti oleh Chandra dan timnya (2021), manusia memiliki peran sentral sebagai sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam pencapaian sasaran organisasi. Individu dalam konteks kerja organisasi memberikan kontribusi melalui karya, bakat, inovasi, dan peran tangibel yang dapat diukur melalui hasil produktivitasnya. Karyawan yang membawa inovasi, didorong oleh motivasi, dan menampilkan kreativitas cenderung menunjukkan kualitas kerja yang superior.

Penting untuk diakui bahwa kompetensi merujuk pada sifat-sifat dasar seseorang yang menggambarkan cara berpikir, perilaku, tindakan, serta kapasitas untuk menyimpulkan yang dapat diperlihatkan dan dipertahankan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Seorang karyawan yang dinyatakan sebagai yang unggul adalah individu yang menunjukkan kompetensi pada level yang lebih tinggi,

dengan frekuensi yang lebih sering, dan mencapai hasil yang lebih superior dibandingkan dengan rekan-rekan sejawat atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi menjadi atribut inti yang melekat pada setiap individu, berhubungan dengan standar yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkualitas dan produktif. Krisnawati & Bagia (2018) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi mampu meningkatkan prestasi pribadinya. Temuan penelitian oleh Aima, dkk. (2019); Esthi & Savhira (2019); Nguyen, dkk. (2020) juga memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pra survei mengenai kompetensi dengan 20 karyawan di CV. Wahana Multi Cipta sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi di CV. Wahana Multi Cipta

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Kompetensi	Karakter Pribadi	2	3	6	7	2	54	2,70
	Konsep Diri	3	1	3	11	2	53	2,65
	Pengetahuan	1	6	2	8	3	54	2,70
	Keterampilan	3	1	5	9	2	55	2,75
	Motivasi Kerja	1	6	2	9	2	54	2,70
Skor Rata-Rata Kompetensi								2,70
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

(Sumber: Hasil angket pra survei di CV. Wahana Multi Cipta)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil pra survei kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi konsep diri hanya sebesar 2,65. Dimana konsep diri adalah sebuah keyakinan karyawan mengenai dirinya dan kemampuannya sebagai karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal demi memberikan hasil kerja terbaik kepada perusahaan, sebagai buah dari proses penempatan diri menjadi yang lebih baik.

Selain aspek komunikasi dan kompetensi, motivasi juga memainkan peran vital dalam memengaruhi performa karyawan. Dalam pandangan Ni'Mah, dkk., (2019), seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat diaktifkan tergantung pada tingkat motivasi, situasi, peluang yang ada, dan kebutuhan yang dapat memicu gairah kerja. Faktor-faktor pendorong ini meliputi kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan hubungan sosial, dan kebutuhan akan pengaruh. Motivasi menjadi komponen yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan atau tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi organisasi, campur tangan dalam mendorong motivasi menjadi penting dan disarankan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung melibatkan diri sepenuhnya dalam pekerjaan dan berusaha untuk meningkatkan keterampilan dalam mengejar pencapaian tugas-tugasnya.

Hasil pra survei mengenai motivasi dengan 20 karyawan di CV. Wahana Multi Cipta sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi di CV. Wahana Multi Cipta

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Σ	

		5	4	3	2	1		Rata-Rata
Motivasi	Kebutuhan berprestasi	2	3	6	7	2	56	2,80
	Kebutuhan berafiliasi	3	1	3	11	2	52	2,60
	Kebutuhan berkuasa	1	6	2	8	3	54	2,70
Skor Rata-Rata Motivasi								2,70
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

(Sumber: Hasil angket pra survei di CV. Wahana Multi Cipta)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil pra survei motivasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi kebutuhan berafiliasi hanya sebesar 2,60. Dimana kurang terpenuhinya kebutuhan berafiliasi menyangkut kurang dapatnya pegawai bekerjasama dengan pegawai lain. Masalah tersebut menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja pegawai yang akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Mutu pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, hal ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dampak rendahnya motivasi individu dalam karyawan nyata dalam penurunan kualitas kinerja, tampak jelas dalam hasil produktivitas yang tidak sesuai dengan sasaran penagihan kartu kredit selama satu tahun. Konsekuensi kurangnya

motivasi karyawan juga memperlihatkan dirinya dalam bentuk biaya yang signifikan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Potensi kerugian bagi perusahaan sangatlah besar apabila hasil yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Dalam beberapa situasi, tenggat waktu yang diupayakan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tahap produksi terkadang kurang ideal, sehingga melampaui batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil studi yang dijalankan oleh Ekhsan (2019); Farisi dan rekannya (2020) menunjukkan bahwa terdapat kaitan signifikan antara faktor motivasi dan tingkat kinerja karyawan.

Dalam organisasi, kadang-kadang timbul ketidaksepahaman karena pesan-pesan yang dikomunikasikan tidak selalu direspon dengan efektif oleh penerima. Situasi ini terjadi ketika tujuan komunikasi tidak dirumuskan dengan jelas. Walaupun tujuan komunikasi adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan, namun seringkali individu-individu tidak memiliki gambaran yang tepat tentang hasil-hasil spesifik yang mereka cari, dan inilah yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Perubahan dalam dinamika interaksi sering dialami oleh sektor inti perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di industri jasa seperti CV. Wahana Multi Cipta. CV. Wahana Multi Cipta merupakan entitas bisnis yang berfokus pada penyediaan layanan dalam kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) yang melibatkan sejumlah sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan RHL. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh CV. Wahana Multi Cipta adalah tenaga kerja.

Problematika dapat dijabarkan sebagai kesenjangan antara apa yang seharusnya terjadi dan situasi aktual, antara teori dan praktiknya, antara norma dan

pelaksanaannya, serta antara rencana dan realisasinya. Situasi serupa juga ditemukan di CV. Wahana Multi Cipta, di mana komunikasi antara manajemen dan stafnya masih belum berjalan dengan optimal, sehingga masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Keefektifan komunikasi dalam pelaksanaan tugas, baik antara pimpinan dan anggota tim, merupakan elemen kunci dalam meningkatkan performa. Melalui komunikasi, karyawan dapat menerima petunjuk serta meluaskan pemahaman pengetahuannya.

Dengan menerapkan pendekatan komunikasi efektif oleh manajemen, upaya untuk meningkatkan disiplin diharapkan dapat memberikan dukungan pada kinerja karyawan. Di CV. Wahana Multi Cipta, terdapat sebagian karyawan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, seperti tidak mematuhi jam kerja baik saat masuk maupun pulang. Perilaku ini mengakibatkan hambatan dalam kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperlukan peran dan ketegasan dari seorang pimpinan dalam memberlakukan tindakan kepada stafnya.

Pada saat pertemuan kerja bersama karyawan, pimpinan melakukan pembatasan terhadap partisipasi dari karyawan, dengan pertimbangan bahwa beberapa pendapat yang diajukan kurang memiliki kualitas yang diinginkan. Pimpinan terlihat mempengaruhi perilaku kerja karyawan secara intensif, mengakibatkan terbatasnya rasa kebebasan dalam melaksanakan tugas. Penekanan pada komunikasi dua arah yang seimbang antara atasan dan bawahan kurang ditekankan oleh pimpinan, dan tampaknya pimpinan lebih fokus dalam menyampaikan arahan pekerjaan, dengan karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu bertanya lebih lanjut.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian, didapatkan informasi bahwa sejumlah karyawan menghadapi keterbatasan dalam bekerja sama dengan divisi lain dan memiliki keterampilan teknis yang terbatas. Ini terjadi karena mayoritas karyawan merupakan lulusan baru dan belum memiliki pengalaman yang cukup. Dampak dari situasi ini dapat terlihat dalam kinerja tiap divisi dan pada akhirnya mempengaruhi performa keseluruhan organisasi. Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Wahana Multi Cipta dapat dianalisis dari perspektif kondisi organisasional yang belum optimal. Kondisi ini mungkin terbentuk karena lingkungan sosial yang tidak mendukung, seperti rendahnya tingkat komunikasi antara karyawan serta kurangnya rasa persatuan di antara sesama pekerja, yang dapat diartikan sebagai kurangnya kerja tim dalam menghadapi tantangan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di lapangan, tampak bahwa karyawan sering mengalami keterlambatan dalam hadir di tempat kerja. Fenomena ini mengindikasikan adanya motivasi yang rendah yang berdampak pada performa karyawan. Keterlambatan ini berpotensi menimbulkan penundaan dalam menjalankan tugas-tugas yang pada gilirannya dapat menghambat alur pekerjaan yang lebih lanjut. Dengan demikian, situasi ini juga merefleksikan penurunan kualitas kinerja yang berpotensi merugikan citra perusahaan. Di samping itu, kondisi fisik lingkungan kerja lapangan juga terlihat kurang optimal dengan keterbatasan peralatan yang tersedia. Keterbatasan ini dapat menghambat kelancaran proses pekerjaan perusahaan, sehingga seringkali perusahaan harus menyewa peralatan dari pihak lain dengan biaya sewa yang pada akhirnya

ditanggung oleh pelanggan. Kondisi ini berdampak pada ketidakpuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan.

Pada umumnya, setiap organisasi memiliki keinginan untuk mendorong sikap loyalitas di kalangan karyawan. Konsep loyalitas sebenarnya tidak jauh berbeda dengan makna umumnya. Dalam konteks loyalitas, aspek kesetiaan menjadi elemen utama yang diberikan seseorang kepada organisasi tempatnya bekerja. Namun, terkadang pengertian loyalitas masih kurang dipahami dengan baik oleh beberapa pihak, termasuk karyawan, manajemen, dan bahkan pimpinan perusahaan atau organisasi. Memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan kompetensi dan tugas yang diemban oleh karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memelihara dan menjaga karyawan agar tetap berkontribusi di dalam perusahaan..

Hasil pra survei mengenai loyalitas dengan 20 karyawan di CV. Wahana Multi Cipta sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Mengenai Loyalitas di CV. Wahana Multi Cipta

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Loyalitas	Ketaatan	3	1	5	9	1	52	2,60
	Tanggung Jawab	2	2	6	9	1	55	2,75
	Keadilan	1	6	2	8	3	54	2,70
	Kejujuran	3	1	5	9	1	55	2,75
Skor Rata-Rata Loyalitas								2,70
Total = Nilai X Frekuensi								

Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden	
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan	

(Sumber: Hasil angket pra survei di CV. Wahana Multi Cipta)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil pra survei loyalitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi ketaatan hanya sebesar 2,60. Dimana ketaatan merupakan kepatuhan atau kesetiaan terhadap sesuatu hal dalam hal ini pekerjaannya sebagai karyawan. Loyalitas karyawan sangat dituntut dalam organisasi atau perusahaan manapun karena semakin tinggi loyalitas karyawan maka akan semakin total kinerja yang diberikan sebaliknya karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah maka akan memberi kinerja yang rendah pada organisasi atau perusahaan.

Terdapat situasi di mana beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan di tempat lain, hal ini bisa menunjukkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang mungkin disebabkan oleh persepsi bahwa kompensasi yang diterima kurang memuaskan. Kondisi ini bisa timbul akibat kurangnya insentif atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kontrak, sehingga dampaknya adalah menurunnya tingkat loyalitas karyawan. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di CV. Wahana Multi Cipta menunjukkan bahwa salah satu penyebab kurangnya loyalitas adalah minimnya pemberian kompensasi finansial di samping gaji, seperti tunjangan yang tidak tepat waktu dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berdedikasi dan termotivasi. Hal ini berdampak pada

terhambatnya pemenuhan kebutuhan fisiologis dan sosial karyawan, serta mengganggu teori motivasi yang berkaitan dengan penghargaan dan kesempatan pengembangan diri. Sehingga semangat dan motivasi untuk bekerja dengan optimal menjadi semakin menurun.

Paparan di atas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam, oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap loyalitas serta implikasinya pada kinerja karyawan di CV. Wahana Multi Cipta”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari permasalahan tersebut yaitu:

1. Komunikasi
 - a. Komunikasi sesama karyawan kurang berjalan dengan baik.
 - b. Karyawan kurang puas dengan komunikasi pimpinan.
 - c. Perhatian pimpinan dengan karyawan kurang maksimal.
2. Kompetensi
 - a. Kompetensi karyawan masih kurang.
 - b. Karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja.
 - c. Karyawan belum memiliki pengalaman yang bagus.
3. Motivasi
 - a. Masih rendahnya motivasi karyawan.
 - b. Kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan.
 - c. Seringnya karyawan terlambat masuk kantor.

- d. Karyawan kurang semangat menyelesaikan pekerjaan.
4. Loyalitas
- a. Loyalitas karyawan masih belum maksimal.
 - b. Adanya beberapa karyawan yang *resign* dan memilih bekerja di tempat lain.
 - c. Karyawan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.
 - d. Karyawan tidak mempunyai rasa kesukaan terhadap pekerjaan.
5. Kinerja Karyawan
- a. Karyawan kurang mampu berkeja sesuai dengan standar.
 - b. Karyawan kurang bersedia membantu rekan kerja.
 - c. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana komunikasi, kompetensi dan motivasi karyawan di CV. Wahana Multi Cipta?
2. Bagaimana loyalitas karyawan di CV. Wahana Multi Cipta?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Wahana Multi Cipta?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi, kompetensi dan motivasi terhadap loyalitas baik secara parsial maupun simultan di CV. Wahana Multi Cipta?
5. Seberapa besar pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Wahana Multi Cipta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, untuk menganalisis:

1. Pengaruh komunikasi, kompetensi dan motivasi karyawan di CV. Wahana Multi Cipta.
2. Pengaruh loyalitas karyawan di CV. Wahana Multi Cipta.
3. Pengaruh kinerja karyawan di CV. Wahana Multi Cipta.
4. Pengaruh komunikasi, kompetensi dan motivasi terhadap loyalitas baik secara parsial maupun simultan di CV. Wahana Multi Cipta.
5. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Wahana Multi Cipta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi yang berharga dalam pengembangan bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), serta memberikan analisis yang rinci dan terstruktur mengenai dampak komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap tingkat loyalitas karyawan, serta bagaimana hal ini memengaruhi kinerja di lingkungan CV. Wahana Multi Cipta.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pimpinan, yang bertindak sebagai manajemen puncak dan pemimpin organisasi, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman

untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya.

- b. Temuan dari penelitian ini bisa menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam tentang dampak komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap tingkat loyalitas dan bagaimana hal ini memengaruhi performa karyawan di CV. Wahana Multi Cipta.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil CV Wahana Multi Cipta

CV. Wahana Multi Cipta adalah perusahaan pengembangan produksi benih perkebunan kakao kelapa sawit, kopi, cengkeh, Kelapa, dan lada serta perusahaan bergerak dibidang jasa rehabilitasi hutan dan lahan. Kekuatan usaha utama adalah pengadaan bibit, pupuk, dan alat-alat pertanian. CV. Wahana Multi Cipta mengadakan juga melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan bergerak dibidang penanganan rehabilitasi lahan untuk perbaikan ekosistem hutan.

Berangkat dari mengawali bisnis budidaya Benih Perkebunan dan Rehabilitasi Hutan sebagai pertimbangan yakni:

1. Ikut membantu program pemerintah dalam hal penyediaan benih berkualitas, dimana benih yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam keberhasilan pembangunan tanaman perkebunan di masyarakat
2. Membantu taraf hidup petani dengan keberhasilan tanaman perkebunan
3. Turut serta membantu program pemerintah dalam hal rehabilitasi hutan dan lahan, mengembalikan ekosistem hutan dan melakukan reboisasi lahan kritis pada hutan lindung dan pasca tambang
4. Memberikan dampak positif pelestarian alam dan lingkungan

VISI

Menjadi perusahaan yang unggul dan tangguh melalui usaha produksi benih perkebunan berkelanjutan dan menjaga kelestarian alam dan lingkungan guna mengurangi tekanan kerusakan pada hutan alam dunia.

MISI

CV. Wahana Multi Cipta adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi benih perkebunan yang menyiapkan benih berkualitas untuk masyarakat dan menciptakan kelestarian hutan agar tetap pada ekosistemnya.

TUJUAN PERUSAHAAN

1. Membangun mitra bisnis (petani, pengelola, investor) yang kuat dan kokh serta saling menguntungkan.
2. Menawarkan dan memberikan produk benih perkebunan yang unggul bagi mitra bisnis dan berinvestasi
3. Menjaga ekosistem alam dan lingkungan yang lestari melalui usaha rehabilitasi dan reboisasi hutan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan. Penentuan karakteristik responden diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner dari 35 orang. Responden tersebut merupakan karyawan di CV Wahana Multi Cipta. Adapaun karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut,

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di CV Wahana Multi Cipta dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	29	83%
2	Perempuan	6	17%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuisioner, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden di CV Wahana Multi Cipta berjenis kelamin laki-laki yaitu 83%, dan sisanya 17% responden berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur di rentang 25-30 tahun yaitu sebesar 37%. Sedangkan yang lainnya responden dengan rentang 31-36 tahun sebesar 34 % dan rentang 36-40 tahun sebesar 29%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25-30	13	37%
2	31-35	12	34%

3	36-40	10	29%
Total		35	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuisisioner, 2023

4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden menunjukkan bahwa administrasi proyek sebesar 20%, keuangan sebesar 14%, Mandor sebesar 23%, pemasaran sebesar 20%, dan tenaga teknis 23 %. Untuk lebih jelasnya mengenai jabatan responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Administrasi Proyek	7	20%
2	Keuangan	5	14%
3	Mandor	8	23%
4	Pemasaran	7	20%
5	Tenaga Teknis	8	23%
Total		35	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuisisioner, 2023

4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas berjenjang pendidikan S1 dan SMA dengan persentase masing-masing yaitu 43% dan 46%. Sisanya 11% memiliki pendidikan S2. Untuk lebih jelasnya mengenai jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	SMA	15	43%

2	S1	16	46%
3	S2	4	11%
Total		35	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Kuisisioner, 2023

4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan mengenai hasil pengujian validitas dan reabilitas instrument penelitian, sebagai berikut.

4.1.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukur mampu mencerminkan dengan tepat konsep gejala atau peristiwa yang sedang diukur. Penilaian ini dilakukan melalui korelasi antara skor tiap item dengan total skor keseluruhan. Total skor adalah hasil penjumlahan dari seluruh skor. Uji ini menggunakan pendekatan dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai kritis r tabel sebesar 0,3338 untuk sampel 35 individu. Suatu item dianggap valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas untuk kelima variabel.

1. Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan teori tentang komunikasi yang diukur dengan angket terdapat 8 pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang diberikan kepada 35 responden. Hasil uji validitas pada variabel komunikasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5.
 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Komunikasi

No	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,516	0,3338	Valid
2	0,552	0,3338	Valid
3	0,657	0,3338	Valid
4	0,513	0,3338	Valid
5	0,404	0,3338	Valid
6	0,447	0,3338	Valid
7	0,607	0,3338	Valid
8	0,596	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2023

Dari hasil analisis, terlihat bahwa semua nilai korelasi dari item pertanyaan yang termasuk dalam variabel X1 melebihi nilai ambang batas r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

2. Variabel Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kompetensi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6.
 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompetensi

No	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,508	0,3338	Valid
2	0,408	0,3338	Valid

3	0,572	0,3338	Valid
4	0,624	0,3338	Valid
5	0,497	0,3338	Valid
6	0,531	0,3338	Valid
7	0,672	0,3338	Valid
8	0,677	0,3338	Valid
9	0,659	0,3338	Valid
10	0,664	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2023

Dari hasil yang diperoleh, terlihat bahwa semua nilai korelasi dari item pertanyaan yang termasuk dalam variabel X2 melebihi nilai ambang batas r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

3. Variabel Motivasi (X3)

Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi

No	Koef. Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	0,462	0,3338	Valid
2	0,606	0,3338	Valid
3	0,569	0,3338	Valid
4	0,609	0,3338	Valid

5	0,597	0,3338	Valid
6	0,795	0,3338	Valid
7	0,693	0,3338	Valid
8	0,795	0,3338	Valid
9	0,834	0,3338	Valid
10	0,568	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2023

Dari hasil yang diperoleh, terlihat bahwa semua nilai korelasi dari item pertanyaan yang termasuk dalam variabel X3 melebihi nilai ambang batas r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

4. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji validitas pada variabel loyalitas karyawan bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Loyalitas Karyawan

No	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,390	0,3338	Valid
2	0,565	0,3338	Valid
3	0,615	0,3338	Valid
4	0,512	0,3338	Valid
5	0,697	0,3338	Valid
6	0,652	0,3338	Valid
7	0,404	0,3338	Valid

No	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
8	0,605	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah data denga SPSS, 2023

Dari hasil yang diperoleh, terlihat bahwa semua nilai korelasi dari item pertanyaan yang termasuk dalam variabel Y melebihi nilai ambang batas r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

5. Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9.

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,487	0,3338	Valid
2	0,377	0,3338	Valid
3	0,346	0,3338	Valid
4	0,661	0,3338	Valid
5	0,609	0,3338	Valid
6	0,759	0,3338	Valid
7	0,826	0,3338	Valid
8	0,670	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah data denga SPSS, 2023

Dari hasil yang diperoleh, terlihat bahwa semua nilai korelasi dari item pertanyaan yang termasuk dalam variable Z melebihi nilai ambang batas

r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid.

4.1.3.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat diandalkan untuk digunakan kembali dalam penelitian yang serupa. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus Alpha. Reliabilitas berhubungan dengan keandalan pengukuran (Walizer, 1987), yang mengacu pada kemampuan instrumen untuk menghasilkan informasi yang konsisten dan dapat dipercaya dari lapangan (Sugiharto & Situnjak, 2006). Ghazali (2009) mengungkapkan bahwa reliabilitas mengukur kehandalan suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diukur. Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban individu terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 menunjukkan reliabilitas yang memadai. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Komunikasi	0,885	0,7	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0,884	0,7	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,865	0,7	<i>Reliable</i>
Loyalitas Karyawan	0,824	0,7	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,881	0,7	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS, 2023

Tabel tersebut memperlihatkan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas angka $> 0,7$, menandakan bahwa semua dimensi dianggap reliabel.

4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menguraikan dampak komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta. Penilaian variabel didasarkan pada pandangan karyawan sebagai responden yang memberikan tanggapan sesuai dengan pernyataan yang tercantum dalam kuesioner. Berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel:

4.1.4.1. Komunikasi di CV Wahana Multi Cipta

Komunikasi adalah suatu proses melibatkan individu atau kelompok, organisasi, dan masyarakat dalam menciptakan serta memanfaatkan informasi untuk berinteraksi dengan lingkungan mereka. Kurangnya komunikasi dalam perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, dapat memicu terjadinya konflik antara rekan kerja maupun atasan. Kondisi ini sering kali disebabkan oleh ketidakersambungannya jalur komunikasi di lingkungan perusahaan. Akibatnya, konflik dan perselisihan di antara karyawan dan atasan bisa timbul. Dalam lingkup perusahaan, komunikasi dianggap sebagai suatu sistem, karena melibatkan interaksi langsung antara sesama karyawan dan atasan dalam prosesnya.

Tanggapan karyawan tentang Komunikasi (X1) pada CV Wahana Multi Cipta dapat disajikan pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Tanggapan Karyawan Tentang Komunikasi

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk dengan lancar menjalin komunikasi dengan atasan	3	7	23	2	0	116	3.31
2	Informasi dari pimpinan dapat saya pahami.	2	7	25	1	0	115	3.29
3	Saya merasa dihargai dan di dengar ketika memberikan masukan dan saran kepada atasan	1	5	17	10	2	98	2.8
4	Komunikasi yang baik di lingkungan kerja membantu meningkatkan kerjasama dan kolaborasi	1	4	27	3	0	108	3.09
5	Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.	1	9	25	0	0	116	3.31
6	Atasan dari suatu departemen melakukan interaksi dengan karyawan dari departemen yang berbeda	2	4	38	1	0	142	3.2
7	Adanya pertemuan rutin atau forum komunikasi yang membantu meningkatkan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan	0	4	23	6	2	99	2.83

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
8	Saya merasa mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari atasan atau rekan kerja terkait saya	0	3	23	3	2	89	2.89
Skor Rata-Rata Komunikasi								3.09
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai komunikasi di CV Wahana Multi Cipta. Jawaban responden memberikan nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 3,09 berada di nilai interval 2,61-3,40 yang berarti komunikasi diinterpretasikan dalam kriteria baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Kurang Baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa Komunikasi di CV Wahana Multi Cipta kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai terendah pada indikator mengenai kurangnya rasa dihargai dan di dengar ketika memberikan masukan dan saran kepada atasan.

4. 1. 4. 2. Kompetensi di CV Wahana Multi Cipta

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang relevan. Kompetensi menggambarkan tingkat keahlian dan

pengetahuan yang mencirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, menjadi keunggulan yang esensial dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tanggapan karyawan tentang Kompetensi (X2) pada CV Wahana Multi Cipta dapat disajikan pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12.

Tanggapan Karyawan Tentang Kompetensi

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	0	6	25	4	0	107	3.06
2	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	0	4	25	3	3	100	2.86
3	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	0	2	22	8	3	93	2.66
4	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	1	2	28	4	0	105	3.00
5	Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.	0	5	14	13	3	91	2.67
6	Menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	4	22	9	0	100	2.86

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
7	Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	1	3	27	2	2	104	2.97
8	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	1	6	24	2	2	107	3.06
9	Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan	1	7	22	5	0	109	3.11
10	Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	0	8	24	3	0	110	3.14
Skor Rata-Rata Kompetensi								2,93
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai komunikasi di CV Wahana Multi Cipta. Jawaban responden memberikan nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 2,93 berada di nilai interval 2,61-3,40, yang berarti kompetensi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Kurang Baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa kompetensi di CV Wahana Multi Cipta kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepercayaan diri dan kemampuan karyawan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.

4.1.4.3. Motivasi Kerja di CV Wahana Multi Cipta

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu di dalam sebuah organisasi untuk dengan sepenuh hati mengaplikasikan kemampuan, mengasah keahlian, serta menyumbangkan waktu dan usaha untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja menjadi landasan bagi individu dalam menjalankan tugas mereka. Orang yang terdorong oleh motivasi yang kuat cenderung merasa memiliki tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi lebih besar, dengan niatan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja (X3) pada CV Wahana Multi Cipta dapat disajikan pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi Kerja

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa bahwa kebutuhan terpenuhi	1	4	27	3	0	133	3.09
2	Saya merasa fasilitas yang diberikan sudah memenuhi	0	7	26	2	0	122	3.14
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan	1	4	24	6	0	137	3.00
4	Saya merasa senang ketika atasan saya memberikan arahan yang tepat	0	4	22	8	1	129	2.83
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa	0	3	27	5	0	130	2.94

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
	menerima saya sebagai rekan kerja							
6	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan	2	4	23	5	1	130	3.03
7	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	0	5	30	0	0	131	3.14
8	Atas saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas	0	1	8	25	1	125	2.26
9	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	2	10	22	1	132	2.6
10	kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya	0	2	10	22	1	133	2.37
Skor Rata-Rata Motivasi Karyawan								2,84
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai motivasi kerja di CV Wahana Multi Cipta. Jawaban dari responden memberikan nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 2,84 berada di nilai interval 2,61-3,40, yang berarti kompetensi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Kurang Baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa motivasi kerja di CV Wahana Multi

Cipta kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden dengan nilai terendah yaitu kurangnya dalam memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.

4.1.4.4. Loyalitas Karyawan di CV Wahana Multi Cipta

Loyalitas kerja karyawan tercermin dalam komitmen yang mereka tunjukkan terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat berasal dari berbagai aspek, baik dari struktur organisasi maupun dari karakteristik individu. Menurut Kadarwati (2019:108), loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan melibatkan tindakan fisik, aspek psikologis, dan interaksi sosial yang mengakibatkan individu memilih untuk menjunjung tinggi prinsip, tekad, serta keterlibatan aktif dalam melaksanakan suatu hal yang dianggap penting, berdasarkan pemahaman yang mendalam dan tanggung jawab pribadi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas ini juga melibatkan persepsi personal mengenai upaya mencapai target organisasi, khususnya dalam konteks pemerintahan, dengan pemanfaatan keahlian individu guna meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah. Loyalitas semacam ini ditandai oleh dedikasi yang konsisten serta semangat kerja yang berkelanjutan.

Tanggapan karyawan tentang Loyalitas Karyawan (Y) pada CV Wahana Multi Cipta dapat disajikan pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 14.
Tanggapan Karyawan Tentang Loyalitas Karyawan

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya	3	12	11	5	4	110	3.14
2	Saya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan peraturan	1	5	22	7	0	105	3.00
3	Saya memiliki niat yang kuat untuk tetap bekerja dengan jangka waktu yang panjang	3	6	19	6	1	109	3.11
4	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan dedikasi saya dalam pekerjaan	1	3	24	6	1	102	2.91
5	Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung	1	8	24	2	0	113	3.23
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan	1	8	24	1	1	112	3.20
7	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dan mendukung	0	11	18	4	2	108	3.09
8	Saya merasa senang bekerja karena tidak menganggap pekerjaan ini hanya sebagai rutinitas semata	0	4	16	14	1	93	2.66

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-Rata Komunikasi								3,04
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai loyalitas karyawan di CV Wahana Multi Cipta. Jawaban dari responden memberikan nilai rata-rata variabel loyalitas karyawan sebesar 3,04 berada di nilai interval 2,61-3,40, yang berarti loyalitas karyawan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Kurang Baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa loyalitas karyawan di CV Wahana Multi Cipta kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang mempunyai nilai rendah yaitu karyawan kurang merasa dihargai atas kontribusi dan dedikasi dalam pekerjaan yang dilakukannya.

4. 1. 4. 5. Kinerja Karyawan di CV Wahana Multi Cipta

Prestasi kerja bergantung pada motivasi dan keterampilan individu. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat motivasi dan kemampuan yang sesuai. Meskipun kesediaan dan keterampilan penting, namun tanpa pemahaman yang jelas tentang tugas dan metode pelaksanaannya, kinerja tidak akan efektif. Kinerja mencerminkan tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang sesuai

dengan peran mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Z) pada CV Wahana Multi Cipta dapat disajikan pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 15.
Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	1	2	19	12	1	95	2.71
2	Saya dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.	1	5	27	2	0	110	3.14
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	0	4	28	3	0	106	3.03
4	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	2	3	27	2	1	108	3.09
5	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	0	5	26	4	0	106	3.03
6	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	0	7	25	2	1	108	3.09
7	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0	11	19	5	0	111	3.17
8	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	9	22	2	1	112	3.20

No Item	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	1	9	22	3	0	113	3.23
10	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0	9	25	1	0	113	3.23
Skor Rata-Rata Motivasi Karyawan								3,09
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran keseluruhan jawaban mengenai kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta. Jawaban dari responden memberikan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,09 berada di nilai interval 2,61-3,40, yang berarti kinerja karyawan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Kategori Baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai kurang dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.

4.1.5 Hasil Analisis Verifikatif

Analisis jalur, juga dikenal sebagai path analysis, merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Dalam analisis jalur, kita menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur hubungan sebab-akibat antara variabel (model kausalitas) yang telah ditentukan berdasarkan teori sebelumnya. Metode analisis jalur melibatkan penaksiran pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Regresi linier berganda digunakan untuk memahami pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS.

1. Analisis 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 16. Hasil uji analisis regresi model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.412	2.866		1.493	.126
Komunikasi	.315	.100	.117	3.154	.000
Kompetensi	.371	.095	.441	3.907	.000
Motivasi	.496	.130	.458	3.815	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil olah Data

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

$$Y = 1,412 + 0,315 X_1 + 0,371 X_2 + 0,496 X_3$$

Keterangan:

X1 = Komunikasi

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari persamaan regresi linier berganda di atas, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 1,412. Artinya, ketika komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki nilai nol, maka akan terjadi perubahan sebesar 14,12% dalam loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil analisis koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X1) menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,315. Ini mengindikasikan bahwa jika variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lain tetap konstan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,315.

Demikian pula, hasil analisis koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,371. Hal ini berarti jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap stabil, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,371. Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,496. Artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, dengan tetap menganggap variabel independen lainnya konstan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,496.

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

- a. Berdasarkan hasil analisis komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis pertama dengan melihat hasil uji t-hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 3,154 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 2,03 yaitu $3,154 > 2,03$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel komunikasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis kedua dengan melihat hasil uji t-hitung dari kompetensi adalah sebesar 3,907 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 2,03 yaitu $3,907 > 2,03$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. 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 3,851 dan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 2,03 yaitu $3,851 > 2,03$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 17. Hasil uji f model 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.399	3	144.133	33.401	.000 ^b
	Residual	133.773	31	4.315		
	Total	566.171	34			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Hasil olah data

Dari hasil yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diamati bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Melihat tabel di atas, nilai F hitung tercatat sebesar 33,401. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu 2,89, dapat dilihat bahwa nilai F hitung jauh lebih tinggi. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi dalam tabel

tersebut adalah 0,000, yang jelas lebih rendah dari nilai 0,05 yang biasanya digunakan sebagai taraf signifikansi. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 18. Hasil uji koefisien determinasi model 1

Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Chang
1	.874a	.764	.741	2.077	.874a

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi, Motivasi

Model summary memberikan wawasan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih dalam persamaan regresi. Hubungan ini tercermin pada nilai R Square. Dalam hasil analisis, nilai R Square mencapai 0,764 atau 76,4%. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap Y sebesar 76,4%, sedangkan 23,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Syarat untuk menentukan kebaikan hubungan antar variabel adalah melihat nilai R Square; jika melebihi 50%, hubungannya dianggap baik, sedangkan jika kurang dari 50%, hubungan dianggap kurang baik. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat yang baik.

2. Analisis Regresi 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 19. Hasil uji analisis regresi model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.995	3.278		2.744	.010
Loyalitas Karyawan	.890	.131	.763	6.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah Data

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

$$Z = a + BY$$

$$= 8,955 + 0,890Y$$

Keterangan:

Z = Kinerja Karyawan

Y = Loyalitas Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier yang disajikan di atas, diperoleh informasi bahwa nilai konstanta adalah 8,955. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika variabel loyalitas karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 89,55%. Selanjutnya, analisis koefisien regresi untuk variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,890. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan 1 satuan variabel loyalitas karyawan, dengan variabel independen lainnya dianggap tetap, akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,890.

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, diperhatikan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai T_{hitung} yang didapatkan adalah 6,776, sedangkan T_{tabel} adalah 1,74. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel loyalitas karyawan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan 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 20. Hasil uji koefisien determinasi model 2

Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.763a	.582	.569	3.125	.763a

a. Predictors: (Constant), Y

Hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada nilai R Square. Nilai R Square pada hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0.582 atau 58,2%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,2% sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

Komunikasi adalah suatu proses di mana individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan memanfaatkan informasi untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Ketika terjadi konflik di antara rekan kerja atau antara bawahan dengan atasan, seringkali disebabkan oleh kekurangan komunikasi yang terjalin di dalam maupun di luar perusahaan. Akibatnya, konflik dan perselisihan dapat muncul di antara karyawan dan atasan. Komunikasi dalam konteks perusahaan dianggap sebagai suatu sistem karena dalam proses komunikasi di dalam perusahaan melibatkan karyawan dan atasan yang berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung.

Dari hasil penelitian, terungkap hasil survei mengenai aspek komunikasi di CV Wahana Multi Cipta. Hasil rekapitulasi jawaban menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel komunikasi adalah 3,09, berada dalam rentang nilai 2,61-3,40, yang mengindikasikan bahwa komunikasi dinilai dalam kategori baik. Namun, nilai ini termasuk dalam kategori "Kurang Baik", yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa komunikasi di CV Wahana Multi Cipta masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata terendah pada indikator yang menunjukkan kurangnya rasa dihargai dan didengar saat memberikan masukan serta saran kepada atasan.

Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan dasar keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan tingkat keahlian dan pengetahuan yang mencirikan profesionalisme dalam suatu bidang khusus, menjadi keunggulan yang utama di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian, gambaran keseluruhan tanggapan mengenai kompetensi di CV Wahana Multi Cipta terungkap. Rekapitulasi jawaban menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 2,93, berada dalam rentang nilai 2,61-3,40. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi dinilai dalam kategori kurang baik. Nilai tersebut termasuk dalam kategori "Kurang Baik", yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpandangan bahwa kompetensi di CV Wahana Multi Cipta masih perlu

peningkatan. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat kepercayaan diri dan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong individu yang terlibat dalam suatu organisasi untuk dengan sukarela mengaktifkan kemampuan mereka dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan, serta menyumbangkan waktu dan usaha mereka untuk menjalankan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja menjadi landasan bagi individu ketika mereka melaksanakan tugas pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi yang kuat umumnya merasa memiliki tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi dengan tujuan mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat gambaran keseluruhan respons mengenai motivasi kerja di CV Wahana Multi Cipta. Analisis rekapitulasi jawaban menunjukkan nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 2,84, berada dalam kisaran nilai 2,61-3,40. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dinilai dalam kategori kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori "Kurang Baik", yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa motivasi kerja di CV Wahana Multi Cipta perlu ditingkatkan. Hal ini tercermin dari tanggapan responden dengan nilai terendah, yaitu kurangnya pemberian pujian kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik.

Loyalitas kerja karyawan tercermin melalui komitmen yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, dan komitmen tersebut bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik dari organisasi maupun individu. Seperti yang diungkapkan oleh Kadarwati (2019:108), loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan melibatkan aspek fisik, psikologis, dan sosial. Individu memilih untuk mengadopsi sikap yang mengikuti aturan, melaksanakan tugas, dan menjalankan sesuatu yang dianggap memiliki makna, pengetahuan, tanggung jawab, serta persepsi pribadi terhadap pencapaian tujuan organisasi, berdasarkan kemampuan mereka untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian memberikan gambaran keseluruhan respons mengenai loyalitas karyawan di CV Wahana Multi Cipta. Berdasarkan rekapitulasi jawaban, nilai rata-rata variabel loyalitas karyawan adalah 3,04, yang berada dalam kisaran nilai 2,61-3,40. Ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dinilai dalam kategori kurang baik. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori "Kurang Baik", yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa loyalitas karyawan di CV Wahana Multi Cipta perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari indikator yang mendapat nilai rendah, seperti kurangnya apresiasi terhadap kontribusi dan dedikasi karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan seseorang. Untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kemampuan dan kesediaan yang memadai. Namun, hanya memiliki kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup untuk

berhasil dalam melakukan suatu tugas; pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya juga menjadi faktor penting. Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang muncul dari setiap individu sebagai pencapaian kerja yang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pentingnya kinerja karyawan tidak dapat diabaikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, gambaran umum tentang kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta dapat diidentifikasi. Rekapitulasi tanggapan menghasilkan nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,09, yang terletak dalam kisaran nilai 2,61-3,40. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dinilai dalam kategori kurang baik. Meskipun demikian, nilai ini termasuk dalam rentang kategori "Kategori Baik", yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap bahwa kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta masih dapat ditingkatkan. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata terendah pada indikator yang menunjukkan bahwa karyawan sulit memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.2 Pembahasan Verivikatif

4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis pertama melalui uji t-hitung pada variabel komunikasi menghasilkan nilai sebesar 3,387, yang melebihi nilai t-tabel dari distribusi t yaitu 1,74. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,01 juga lebih rendah dari tingkat

signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Kasiati (2019), yang menyatakan bahwa gaya komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan memiliki peranan penting dalam perkembangan perusahaan, karena kurangnya loyalitas karyawan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merangsang perkembangan loyalitas karyawan agar tetap stabil bahkan dalam situasi sulit. Jika perusahaan tidak mampu menghargai karyawan dengan baik, karyawan mungkin akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian oleh Yarosca (2006) juga menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam organisasi, termasuk pola komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal, dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pola komunikasi yang efektif dalam organisasi akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan

erdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Uji hipotesis kedua melibatkan uji t-hitung pada variabel kompetensi, menghasilkan nilai sebesar 3,039. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang diperoleh dari distribusi t, yakni 1,74. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,003 juga lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa

H2 diterima, menandakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Abdi dan Wahid (2018), yang menjelaskan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi mampu meningkatkan kinerja mereka sendiri. Upaya meningkatkan kompetensi kerja perlu dijalankan dalam konteks organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki kemampuan dalam mengeksekusi tugas dan keterampilan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Kadir et al. (2018), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik, akan berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Temuan dari analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Uji hipotesis ketiga melibatkan uji t-hitung pada variabel motivasi kerja, menghasilkan nilai sebesar 4,621. Nilai ini jauh lebih besar daripada nilai t-tabel yang diperoleh dari distribusi t, yakni 1,74. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima, menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini mendapatkan dukungan dari penelitian oleh Ni Luh Putu Ayu Anjani dan I Wayan Gede Supartha (2020), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan di PT. Gurita Lintas Samudra. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Citra dan Fahmi (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Pemberian motivasi dari perusahaan memiliki peranan yang penting bagi karyawan, karena hal ini memengaruhi kinerja mereka. Motivasi tidak hanya mencakup aspek materi, tetapi juga aspek moril yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan rasa kurang percaya diri pada karyawan, menghambat pengembangan kinerja, dan mengurangi dorongan untuk berusaha lebih baik. Hal ini dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis data mengungkap bahwa nilai F hitung adalah 279,71. Apabila dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 2,89, terdapat perbedaan yang signifikan. Nilai probabilitas signifikansi pada tabel menunjukkan angka 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi, kompetensi, dan motivasi

kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Besar pengaruh antara variabel independen dan dependen juga tercermin dalam nilai R Square yang diperoleh dari analisis. Nilai R Square mencapai 0,917, yang setara dengan 91,7%. Hal ini menggambarkan bahwa pengaruh komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan mencapai 91,7%, sementara sisanya sekitar 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model analisis.

4.3.5 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada uji-t dalam tabel yang tercantum di atas, dapat diamati bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai T_{hitung} yang diperoleh adalah 15,312, sedangkan T_{tabel} adalah 1,74. Selain itu, nilai signifikansi loyalitas karyawan adalah 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan, seiring dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 . Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh antara loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

Besar pengaruh antara kedua variabel ini juga tergambarkan dalam nilai R Square hasil analisis, yang mencapai 0,693 atau 69,3%. Nilai ini

mengindikasikan bahwa sekitar 69,3% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor loyalitas karyawan, sementara sisanya, sekitar 30,7%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model analisis.

Temuan dalam penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian lain yang dilakukan oleh Al-edenat dan Alhawamdeh (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara loyalitas karyawan dan kinerja. Sutriniasih (2018) juga menyatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik individu, pekerjaan, perusahaan, dan pengalaman kerja. Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini adalah penelitian oleh Putri, Sonnia Indah (2014), yang menemukan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif, baik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengindikasikan hubungan positif antara loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi, Kompetensi dan Motivasi di CV. Wahana Multi Cipta
 - a. Komunikasi di CV Wahana Multi Cipta pada kategori kurang baik yang terlihat dari kurangnya rasa dihargai dan didengar ketika memberikan masukan dan saran kepada atasan.
 - b. Kompetensi di CV Wahana Multi Cipta menunjukkan kriteria kurang baik yang terlihat dari kurangnya kepercayaan diri dan kemampuan karyawan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik. Sehingga kuranya mengatasi permasalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - c. Motivasi kerja di CV Wahana Multi Cipta Rekapitulasi menunjukkan kriteria kurang baik yang terlihat dari kurangnya dalam memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.

2. Loyalitas karyawan di CV Wahana Multi Cipta menunjukkan kriteria kurang baik yang terlihat dari karyawan kurang merasa senang bekerja karena tidak menganggap pekerjaan ini hanya sebagai rutinitas semata.
3. Kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta menunjukkan kriteria kurang baik yang terlihat dari kurangnya terpenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan kurang baik, hal

ini dikarenakan rendahnya inisiatif karyawan dengan kurangnya merasa senang bekerja tidak menganggap pekerjaan ini hanya sebagai rutinitas semata.

5. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Wahana Multi Cipta kurang baik, hal ini dapat dilihat karena karyawan kurang dapat memenuhi persyaratan atau standar kerja yang di tetapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Komunikasi, Kompetensi dan Motivasi di CV. Wahana Multi Cipta
 - a. Perusahaan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan dengan diberikannya masukan dan saran kepada atasan
 - b. Atasa memberikan dukungan dan semangat agar karyawan dapat semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
 - c. Memberikan pujian pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan agar dapat termotivasi untuk terus berkembang.
2. Perusahaan dapat melakukan kegiatan yang baru untuk karyawan agar karyawan tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas semata.
3. Perusahaan harus melihat segala kebutuhan karyawan mengenai persyaratan atau standar kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Pemimpin harusnya meberikan pandangan pandangan yang positif dalam bentuk perhatian baik pemikiran ataupun materi agar karyawan lebih loyal bekerja dan meberikan pandangan baru untuk perusahaan.

Tesis Revisi Rian Juhana MM

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ eprints.ums.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off