

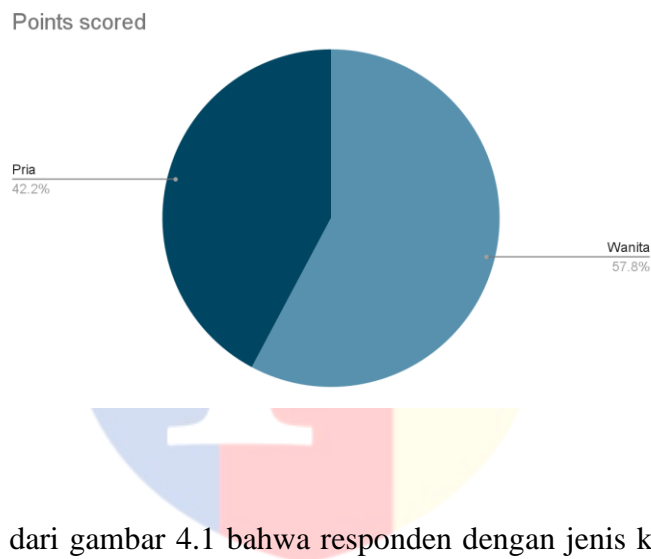
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

4.1.1 Profil Responden

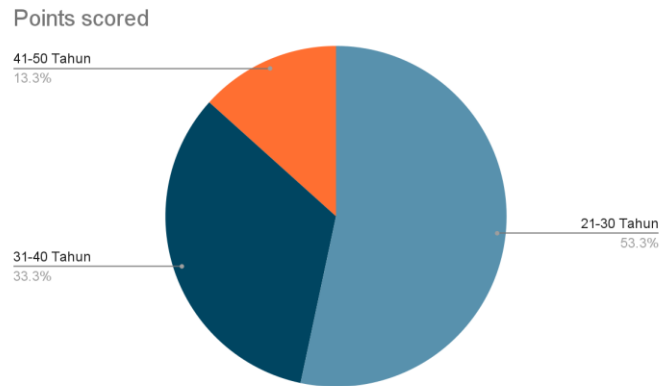
Kuesioner penelitian disebarikan kepada para responden dalam bentuk *google form* dengan total responden berjumlah 45 responden. Responden merupakan karyawan dari PT. Bintang Kelindo Cemerlang dengan karakteristik sebagai berikut:

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



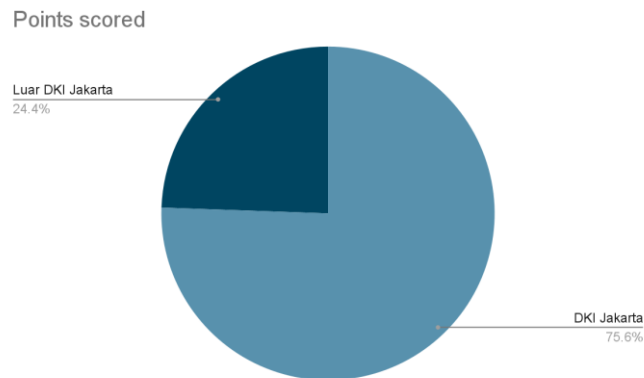
Terlihat dari gambar 4.1 bahwa responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 26 orang dengan persentase sebesar 57,8% dari total dan responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 42,2% dari total keseluruhan 100%

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



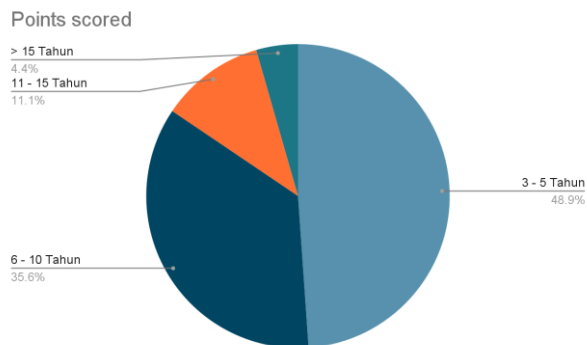
Terlihat dari gambar 4.2 bahwa responden usia 21-30 tahun berjumlah 24 orang memiliki persentase sebesar 53,3%, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 15 orang memiliki persentase sebesar 33,3% dan responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang memiliki persentase sebesar 13,3%.

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili



Terlihat dari gambar 4.3 bahwa responden yang berdomisili di DKI Jakarta sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 75.5% dan responden yang berdomisili di luar DKI Jakarta seperti Tangerang (Banten) dan Bogor (Jawa Barat) berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 24.4%.

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Dapat dilihat dari gambar 4.4 bahwa responden dengan waktu lama bekerja 3-5 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 48,9%, responden dengan waktu lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 35,5%, responden dengan waktu lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 11,1%, dan responden dengan waktu lama bekerja >15 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4,4%.

4.2. Deskripsi Objek Penelitian

Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Bobot						Jawaban Terbanyak	Persentase
		STS	TS	CTS	CS	S	SS		
1	Saya mengetahui bahwa penilaian prestasi dilakukan secara objektif	0	2	2	17	19	5	19	42,2%
2	Saya mengetahui bahwa imbalan seperti THR diberikan kepada seluruh pegawai tanpa melihat prestasi	0	0	2	9	26	8	26	57,8%

3	Saya mendapat penghargaan bonus dari atasan bila mencapai target	0	0	4	16	18	7	18	40,0%
4	Saya mendapat pengakuan dari pihak pimpinan atas hasil kerja saya	0	0	3	6	23	13	23	51,1%
5	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas	0	0	0	0	10	35	35	77,8%
6	Saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan	0	0	0	0	17	28	28	62,2%

7	Saya siap menerima pengarahan dari pimpinan bila melakukan kesalahan	0	0	0	0	13	32	32	71,1%
8	Aktif di perusahaan membuat kemampuan saya berkembang	0	0	0	1	11	33	33	73,3%

Terlihat dari tabel 4.1 membuktikan bahwa nilai tertinggi didapatkan oleh X1.5 dengan nilai 35 (Sangat Setuju) dengan persentase sebesar 77,8%.

Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Kesetiaan Karyawan (X2)

No.	Pernyataan	Bobot						Jawaban Terbanyak	Persentase
		STS	TS	CTS	CS	S	SS		
1	Saya akan bekerja untuk perusahaan ini hingga pensiun	0	0	0	10	16	19	19	42,2%

2	Saya selalu taat pada peraturan perusahaan	0	0	0	12	21	12	21	46,7%
3	Dalam 5 tahun kedepan,saya ingin terus berkembang bersama perusahaan ini	0	0	0	17	17	11	17	37,8%
4	Atasan pernah memberi motivasi secara personal kepada saya	0	0	0	13	21	11	21	46,7%
5	Saya setia pada organisasi saya	0	0	1	11	23	10	23	51,1%
6	Saya menjaga segala fasilitas perusahaan agar tidak	0	0	2	10	21	12	21	46,7%

	rusak								
7	Saya merasa ada jenjang karir yang pasti di perusahaan ini	0	0	0	10	17	18	18	40,0%

Terlihat dari tabel 4.2 membuktikan bahwa nilai tertinggi didapatkan oleh X2.5 dengan nilai 23 (Setuju) dengan persentase sebesar 51,1%.

Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Performa Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Bobot						Jawaban Terbany k	Persenta se
		STS	TS	CTS	CS	S	SS		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	14	20	11	20	44,4%
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik di jam kerja	0	0	2	10	21	12	21	46,7%
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap	0	0	0	8	14	23	23	51,1%

	pekerjaan saya								
4	Saya memiliki inisiatif yang tinggi untuk melaporkan masalah di perusahaan	0	0	0	10	17	18	18	40,0%
5	Saya mampu mempelajari teknologi baru	0	0	2	5	14	24	24	53,3%
6	Saya mampu menganalisis dan merespon dengan cepat	0	0	1	12	14	18	18	40,0%

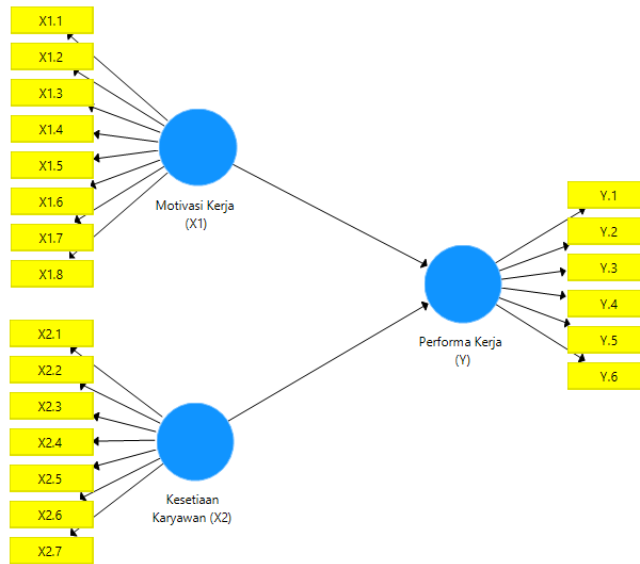
Terlihat dari tabel 4.3 membuktikan bahwa nilai tertinggi didapatkan oleh Y.5 dengan nilai 24 (Sangat Setuju) dengan persentase sebesar 53,3%.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Convergent Validity* atau Uji Validitas Konvergen. Uji Validitas Konvergen menggambarkan korelasi antar indikator dengan variabelnya. Uji ini dilakukan dengan menganalisis nilai *outer loadings* dari masing-masing indikator variabel. Standar pengukuran yang digunakan adalah nilai *loading factor* harus $\geq 0,50$.

Gambar 4.5 Model SEM PLS



Tabel 4.4 Nilai *Outer Loadings*

	Motivasi Kerja (X1)	Kesetiaan Karyawan (X2)	Performa Kerja (Y)
X1.1	0,731		
X1.2	0,908		
X1.3	0,616		
X1.4	0,806		
X1.5	0,741		
X1.6	0,716		
X1.7	0,720		
X1.8	0,658		
X2.1		0,810	

X2.2		0,818	
X2.3		0,816	
X2.4		0,771	
X2.5		0,823	
X2.6		0,784	
X2.7		0,839	
Y.1			0,671
Y.2			0,684
Y.3			0,725
Y.4			0,835
Y.5			0,745
Y.6			0,812

Terlihat dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari keseluruhan indikator variabel sudah memenuhi standar pengukuran yaitu $\geq 0,50$. Maka kesimpulan dari nilai *outer loadings* diatas adalah semua indikator variabel dalam penelitian ini valid.

Tabel 4.5 Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Motivasi Kerja (X1)	0,654
Kesetiaan Karyawan (X2)	0,550
Performa Kerja (X3)	0,559

Selain melihat nilai *outer loading*, suatu variabel dapat dikatakan valid jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) memiliki nilai ≥ 0.50 . Terlihat dari tabel 4.5 bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE ≥ 0.50 , maka disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat diukur dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. *Composite Reliability* digunakan untuk menilai keandalan suatu tes, sedangkan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur nilai rasli keandalan suatu variabel. Jika nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan dapat diandalkan.

Tabel 4.6 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0,906	0,881
Kesetiaan Karyawan (X2)	0,930	0,912
Performa Kerja (Y)	0,883	0,841

Dapat dilihat dari tabel 4.6 bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai $\geq 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dapat diandalkan.

4.3.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Adapun Rumus Regresi Berganda ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

Tabel 4.7 Hasil Uji *Bootstrapping*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,246	0,252	0,124	1,985	0,048
Kesetiaan Karyawan (X2)	0,683	0,684	0,121	5,643	0,000

Dapat dilihat dari tabel 4.17 maka dapat disimpulkan persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,246X_1 + 0,683X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa ketika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1 poin maka Performa Kerja akan meningkat sebesar 0,246. Ketika variabel Kesetiaan Karyawan meningkat sebesar 1 poin maka Performa Kerja akan meningkat sebesar 0,683.

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstan

β_1 = Koefisien regresi untuk X1

β_2 = Koefisien regresi untuk X2

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kesetiaan Karyawan

ε = Standard error

4.3.4 Hasil Uji T

Uji parsial digunakan dalam mengukur berapa besar pengaruh variabel eksogen secara individual terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan adalah:

- a. H_0 diterima, jika: $T\text{-statistics} < 1,96$ atau $P\text{-values} > 0,05$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- b. H_a diterima, jika: $T\text{-statistics} > 1,96$ atau $P\text{-values} < 0,05$ (terdapat pengaruh yang signifikan).
- c.

Tabel 4.8 Hasil Uji T (Parsial)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,246	0,252	0,124	1,985	0,048
Kesetiaan Karyawan (X2)	0,683	0,684	0,121	5,643	0,000

Terlihat dari tabel 4.8 bahwa nilai $T\text{-statistics}$ pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 1,985 dimana nilai tersebut $> 1,96$ dan nilai $P\text{-Value}$ $0,048 < 0,05$ maka H_1 diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja.

Nilai $T\text{-Statistics}$ pada variabel Kesetiaan Karyawan (X2) memiliki nilai sebesar 5,643 dimana nilai tersebut $> 1,96$ dan nilai $P\text{-Value}$ $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang artinya Kesetiaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja.

4.3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besarnya perusahaan atau variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Performa Kerja (Y)	0,808	0,798

Terlihat dari tabel 4.9 bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square Adjusted*) dari variabel Performa Kerja memiliki nilai sebesar 0,798 yang artinya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kesetiaan Karyawan terhadap variabel Performa Kerja memiliki 79.8% dan 20.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai *R Square Adjusted*. Nilai *R Square Adjusted* merupakan nilai *R Square* yang telah diselaraskan dan lebih akurat untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variabel endogen jika peneliti memakai lebih dari 1 variabel endogen.

4.3.6 Hasil Uji F

Uji *F square* dilaksanakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel secara bersama-sama dengan *effect size* atau *f-square*. Standar penilaian pada *f-square* yaitu nilai *f-square* > 0,02 dianggap memiliki pengaruh yang lemah, nilai *f-square* > 0,15 dianggap memiliki pengaruh yang sedang, dan nilai *f square* > 0,35 dianggap memiliki pengaruh yang kuat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F

	Motivasi Kerja (X1)	Kesetiaan Karyawan (X2)	Performa Kerja (Y)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			0,094	Lemah
Kesetiaan Karyawan (X2)			0,722	Kuat
Performa Kerja (Y)				

Terlihat dari tabel 4.10 bahwa nilai *f-square* pada variabel Motivasi Kerja bernilai 0,094 dimana arti dari nilai tersebut adalah variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap variabel Performa Kerja, sedangkan nilai *f-square* variabel Kesetiaan Karyawan bernilai 0,722 dimana arti dari nilai tersebut adalah variabel Kesetiaan Karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Performa Kerja.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data dari 45 responden yang merupakan karyawan divisi produksi PT. Bintang Kelindo Cemerlang. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini terdiri dari 26 orang responden wanita dan 19 orang responden laki-laki. Untuk usia responden mayoritas berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang, disusul dengan usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dan responden dengan usia 41-50 sebanyak 6 orang. Peneliti juga mengkategorikan responden berdasarkan domisili responden yang mayoritas responden berdomisili di DKI Jakarta berjumlah 34 orang dan di luar DKI Jakarta berjumlah 11 orang. Peneliti juga mengkategorikan responden berdasarkan lama waktu bekerja dan mayoritas responden karyawan PT. Bintang Kelindo Cemerlang bekerja selama 3-5 tahun

yang berjumlah 22 orang. Disusul dengan karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 16 orang, karyawan yang telah bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 5 orang dan karyawan yang telah bekerja >15 tahun sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah didapatkan dari 45 orang responden karyawan divisi produksi PT. Bintang Kelindo Cemerlang, mayoritas karyawan merasa memiliki motivasi kerja dan setia terhadap perusahaan selama bekerja di PT. Bintang Kelindo Cemerlang. Menurut mayoritas responden motivasi dan kesetiaan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan performa kerja pada perusahaan.

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) hipotesis yang masing-masing dari hipotesis tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Performa Kerja

Penelitian ini menggunakan 8 indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dengan hasil *loading factor* terbesar yaitu pada indikator X1.2 dengan nilai 0,908 yang menyatakan saya mengetahui bahwa imbalan seperti THR diberikan kepada seluruh pegawai tanpa melihat prestasi. Artinya karyawan mengetahui bahwa mereka akan mendapatkan imbalan THR terlepas dari prestasi kerja yang diraih sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa kerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Ayu dan Budi (2019) yang menyatakan bahwa indikator motivasi salah satunya adalah penghargaan atau *achievement*. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan maka akan lebih membangkitkan motivasi karyawan. Nilai terbesar kedua yaitu pada indikator X1.4 dengan nilai 0,806 yang menyatakan saya mendapat pengakuan dari pihak pimpinan atas hasil kerja saya. Artinya karyawan merasa bahwa pihak pimpinan selalu mengakui hasil kerja para karyawan. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Ayu dan Budi (2019) yang menyatakan bahwa indikator motivasi salah satunya adalah pengakuan atau *recognition*. Dengan adanya pengakuan dari pihak pimpinan atau perusahaan, maka akan membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Nilai *loading factor* terendah yaitu pada indikator X1.3 dengan nilai sebesar 0,616 yang menyatakan saya mendapat penghargaan bonus dari atasan bila mencapai target. Artinya karyawan kurang mendapatkan penghargaan bonus dari atasan bila mencapai target. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena menurut Herawati dan Ermawati (2020) keinginan mendapatkan penghargaan merupakan salah satu faktor internal yang dapat memotivasi karyawan. Jika karyawan merasa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kurang, maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Nilai *loading factor* terendah kedua ada pada indikator X1.8 dengan nilai sebesar 0,658 yang menyatakan aktif di perusahaan membuat kemampuan saya berkembang. Artinya karyawan belum merasa jika aktif di perusahaan akan menjamin kemampuan karyawan dapat berkembang. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena menurut Herawati dan Ermawati (2020) jaminan pekerjaan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memotivasi karyawan. Jika karyawan merasa pekerjaan mereka tidak terjamin, maka karyawan akan mengalami demotivasi.

Pada uji koefisien determinasi, hasil dari nilai *r square adjusted* menguraikan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian dapat menguraikan variabel terikat sebesar 79,8%. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Karisma (2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi performa kerja adalah motivasi. Uji *effect size* atau *f square* dalam penelitian ini membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap performa kerja dengan nilai sebesar 0,094. Hal ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh namun lemah terhadap performa kerja dimana motivasi kerja tidak menjadi patokan dalam peningkatan performa kerja karyawan PT. Bintang Kelindo Cemerlang.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini memiliki nilai t-statistic pada H1 memiliki nilai sebesar 2,196 dimana nilai tersebut $> 1,96$ dan nilai *P Values* $0,014 < 0,05$ maka H1 diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang. Mayoritas karyawan PT. Bintang Kelindo Cemerlang merasa

bahwa motivasi kerja merupakan aspek penting dalam memacu performa kerja mereka. Hal ini disebabkan karena terdapat dorongan bagi individu karyawan untuk meningkatkan rasa semangat dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Terdapatnya motivasi kerja yang maksimal dapat menyebabkan performa kerja karyawan lebih maksimal. Uji *effect size* atau *f square* dalam penelitian ini membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap performa kerja dengan nilai sebesar 0,094. Hal ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh namun lemah terhadap performa kerja dimana motivasi kerja tidak menjadi patokan dalam peningkatan performa kerja karyawan PT. Bintang Kelindo Cemerlang.

Berdasarkan data pendukung yang telah didapatkan, membuktikan bahwa lemahnya motivasi yang terjadi pada karyawan divisi produksi PT. Bintang Kelindo Cemerlang disebabkan oleh kurangnya bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pernyataan salah satu karyawan yang telah diwawancarai terkait bonus yang diberikan oleh perusahaan hanya pada bonus tahunan yang menurut mereka masih kurang. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan juga merasa bahwa pihak atasan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuat karyawan merasa kurang dipedulikan oleh pihak atasan. Hal inilah yang menyebabkan lemahnya pengaruh motivasi terhadap performa kerja karyawan divisi produksi PT. Bintang Kelindo Cemerlang.

Penelitian ini searah dengan penelitian yang sudah dilaksanakan terdahulu oleh Nugroho (2018), Baihaqi (2019), Priharti (2019), Triadi (2019), Adipradana (2021), Potu (2021), Sholihin (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja. Namun pada penelitian di PT. Bintang Kelindo Cemerlang, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap performa kerja. Jika dilihat dari hasil kuesioner pada pernyataan “Saya mendapat penghargaan bonus dari atasan bila mencapai target” memiliki persentase terendah. Hal ini yang diduga menyebabkan motivasi kerja pada PT. Bintang Kelindo Cemerlang memiliki pengaruh yang lemah. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priharti

(2019) pada penelitiannya di PT. Arisma Indonesia Merdeka yang menyatakan pada penelitiannya motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang media cetak yang rata-rata memiliki karyawan magang, baru, dan muda sehingga tingkat motivasi kerja pada perusahaan tersebut lebih tinggi. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2018) pada penelitiannya di CV. Anugerah yang menyatakan pada penelitiannya motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah. Hal ini dikarenakan penelitian pada CV. Anugerah yang merupakan perusahaan di bidang Information Technology memiliki karyawan yang demotivasi dan diduga merasa jenuh secara psikologis.

Namun hasil daripada penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang telah dilaksanakan terdahulu oleh Arnanda dkk (2022), Herawati dan Ermawati (2020). Pada penelitiannya, mereka mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap performa karyawan secara parsial, namun pada penelitiannya dikemukakan bahwa motivasi kerja secara simultan bersama dengan variabel independen lainnya pada penelitian tersebut yaitu loyalitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kesetiaan Karyawan terhadap Performa Kerja

Penelitian ini menggunakan 7 indikator untuk mengukur variabel kesetiaan karyawan dengan hasil loading factor terbesar yaitu pada indikator X2.7 dengan nilai sebesar 0,839 yang menyatakan saya merasa ada jenjang karir yang pasti di perusahaan ini. Artinya karyawan merasa bahwa perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang pasti. Hal ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) yang menyatakan bahwa kesetiaan karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator yang salah satunya adalah pengembangan karir. Karyawan pada PT. Bintang Kelindo Cemerlang merasa bahwa dalam perusahaan karir mereka dapat berkembang sehingga meningkatkan loyalitas mereka dan terus bekerja di perusahaan. Nilai loading factor terbesar kedua yaitu pada indikator X2. 5 dengan nilai sebesar 0,823 yang

menyatakan saya setia pada organisasi saya. Artinya karyawan pada PT. Bintang Kelindo Cemerlang merasa diri mereka setia kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) pada salah satu indikator kesetiaan yaitu rasa memiliki yang mencakup rasa kesetiaan pada perusahaan. Jika karyawan merasakan kesetiaan dari dalam dirinya, maka akan berpengaruh kepada sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Nilai *loading factor* terendah yaitu pada indikator X2.4 dengan nilai sebesar 0,771 yang menyatakan atasan pernah memberi motivasi secara personal kepada saya. Artinya karyawan merasa atasan kurang memberi motivasi secara personal kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) bahwa kesetiaan karyawan diukur berdasarkan indikator salah satunya adalah motivasi. Jika pihak pimpinan atau perusahaan secara personal tidak memberikan motivasi kepada karyawan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan. Nilai *loading factor* terendah kedua yaitu pada indikator X2.6 dengan nilai sebesar 0,784 yang menyatakan saya menjaga segala fasilitas di perusahaan agar tidak rusak. Artinya karyawan merasa kurang dalam menjaga fasilitas perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Utami dan Dwiatmadja (2020) yang menyatakan salah satu indikator pada kesetiaan karyawan adalah rasa memiliki. Karyawan kurang merasa bahwa mereka “memiliki” perusahaan beserta fasilitasnya sehingga rasa loyalitas pun berkurang.

Pada uji koefisien determinasi, hasil dari nilai *r square adjusted* menguraikan bahwa variabel-variabel eksogen dalam penelitian mampu menjelaskan variabel endogen dengan nilai sebesar 79,8%. Hal ini sesuai dengan pernyataan Karisma (2020) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi performa kerja salah satunya adalah kepribadian karyawan yang salah satunya adalah sikap kesetiaan. Uji *f square* dalam penelitian ini membuktikan bahwa kesetiaan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap performa kerja dengan nilai *f square* sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan mempunyai pengaruh kuat terhadap performa kerja dimana kesetiaan karyawan dapat menjadi patokan untuk

meningkatkan performa kerja karyawan. Semakin meningkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan, maka performa kerja karyawan akan semakin meningkat juga.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini memiliki nilai *t-statistic* pada H2 memiliki nilai sebesar 6,219 dimana nilai tersebut $> 1,96$ dan nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima yang artinya Kesetiaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa keterikatan atau komitmen antara karyawan dengan perusahaan akan membuat tingkat kesetiaan karyawan lebih tinggi dan performa kerja karyawan akan lebih meningkat. Kesetiaan karyawan tentunya bisa memberikan efek yang menguntungkan bagi perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki karyawan setia maka semakin mudah meningkatkan performa kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data pendukung yang telah didapatkan, membuktikan bahwa kesetiaan menjadi faktor yang lebih dominan dalam pengaruhnya kepada performa kerja. Hal ini dibuktikan dari pernyataan salah satu karyawan yang telah diwawancarai terkait rasa setia yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan merasa setia kepada perusahaan karena sudah bekerja lebih dari 3 tahun, disaat banyak karyawan yang mengundurkan diri. Karyawan lain yang diwawancarai juga merasa bahwa perusahaan dapat mempertahankan sikap loyalitas dengan cara memberikan jenjang karir yang pasti bagi karyawan yang setia pada perusahaan saat perusahaan lain menawarkan gaji yang lebih tinggi namun jenjang karir tidak pasti. Karyawan pada divisi produksi PT. Bintang Kelindo Cemerlang rata-rata berusia muda sehingga lebih mementingkan karir dibandingkan gaji. Hal ini lah yang menjadi salah satu penyebab kesetiaan karyawan lebih berpengaruh secara dominan terhadap performa kerja dalam penelitian ini.

Penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Arnanda dkk (2022), Nugroho (2018), Priharti dan Nefridiany (2019), Sholihin dan Arida (2021) yang menyatakan bahwa kesetiaan karyawan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja. Dimana dari hasil penelitian dikemukakan bahwa sikap setia yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan performa kerja karyawan lebih maksimal lagi. Kesetiaan karyawan bukan hanya sekedar loyalitas secara fisik atau keberadaan karyawan tersebut dalam perusahaan, tetapi juga meliputi pikiran, dedikasi, ide-ide, serta perhatian karyawan yang seluruhnya diberikan kepada perusahaan. Sikap kesetiaan karyawan dapat berupa sikap taat peraturan yang telah ditentukan, sikap dan ketaatan berdasar pada kesadaran dan tanggung jawab, dan pengabdian yang kuat.

