BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi harapannya akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis, salah satu perusahaan yang dapat bersaing ialah dalam bidang otomotif, perusahaan otomotif harus memiliki strategi bisnis yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan tersebut. Salah satu strategi perusahaan yang banyak digunakan saat ini yaitu dengan mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi-inovasi baru. Pengembangan teknologi dilakukan agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien,sehingga perusahaan mampu mencapai performa yang optimal. Perkembangan teknologi dalam bisnis harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini.

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis dan terampil dalam menghadapi persaingan hingga mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan namun perusahaan terkadang memiliki hambatan dalam mengelolah sumber daya manusia yang mereka miliki. Contohnya, kasus Lion Air dan AirAsia yang

menunda penerbangan sampai salah menurunkan penumpang, dianggap akibat dari pengelolahan sumber daya manusia-nya kurang baik (Merdeka.com 2016). Konstribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil, namun perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu

bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah.

Saat ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja karyawannya, karena karyawan dalam pekerjaannya mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa tinggi loyalitas dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba dan ingin mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun alasan lainnya karena adanya kesenjangan pendapat yang berbeda dari peneliti terdahulu, seperti menurut Fitri Afriani (2017), yaitu keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru), berdasarkan uji t terdapat adanya pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru. Dari kesimpulan rekapitulasi loyalitas karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru dalam kategori tinggi, dan kinerja

karyawan dalam kategori sedang. Dimana walaupun loyalitas karyawan sudah memuaskan masih saja kinerja para karyawan masih sedang. Dan juga hasil penelitian dari Pingkan Marsoit (2017)yaitu Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia, bahwa penelitian ini membuktikan uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi disetiap bagian dan jabatan, selain adanyan komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri unruk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menenangkan untuk bekerja.

PT Astra Honda Motor Cabang Masamba adalah salah satu perusahaan manufacturing dan distribusi sepeda motor terbesar di Luwu Utara, dengan jumlah karyawan lebih dari 35 orang. Sesuai dengan visi perusahaan, PT Astra Honda Motor selalu berupaya untuk menyediakan solusi mobilitas terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dengan sistem manajemen yang baik. PT Astra Honda Motor terus beradaptasi dengan perkembangan di era-modern ini, dengan menjalankan praktek manajemen modern dan dibarengi penggunaan teknologi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang ada saat ini pada PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba dan perlu dapat perhatian yaitu mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja serta pemanfaatan waktu kerja.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitua, loyalitas dan komitmen ornanisasi. Loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin mengetahui dan menguji peristiwa tersebut sehingga dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba?
3. Apakah loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Manfaat teoritis
   a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan loyalitas, komitmen orgnisasi, kinerja karyawan dan keterkaitan antara ketiganya.
   b. Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dalam menggunakan penelitian ini menjadi penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat praktis

   Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga swasta maupun lembaga lainnya dalam hal meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan melalui loyalitas, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.5 Ruang lingkup dan batasan penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini dilakukan agar terfokus pada pokok permasalahan serta pembahasan yang ada, hingga diharapkan penelitian tidak akan keluar dari tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Penelitian ini hanya menyangkut loyalitas, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba Luwu Utara.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba Luwu Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2000). Kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang ditetapkan Cristie Dkk (2010).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2003:94). Setiap karyawan dituntut untuk memberikan konstribusi positif melalui kinerja yang baik, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik, selain itu juga keterlibatan karyawan

dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Terdapat 5 (lima) bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu (Bangun, 2012:233) :

1. Jumlah pekerjaan.

   Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas pekerjaan.

   Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkannya.

3. Ketepatan waktu.

   Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat

digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja, ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Standar kinerja seseorang yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangkan waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Stabdar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjalankan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur , dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan (Mathis dan jackson, 2002:78). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh sesesorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Malthis, 2001:378).beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perwujutan atau hasil yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya baik secara kualitas yang dapat dicapai dan untuk kesejahteraan perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Timpe dalam Tri (2016) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif tergantung pada dua faktor :

1. Faktor internal

   Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sifat-sifat tersebut ialah sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya.

2. Faktor eksternal

   Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor-faktor tersebut ialah kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan sistem upah,dan lingkungan sosial

2.2 Loyalitas

2.2.1 Pengertian loyalitas

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2002). Kesetian ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), loyalitas berarti kepatuhan, kesetiaan. Maka loyalitas kepada perusahaan bisa diartikan setia untuk bekerja pada perusahaan meskipun ada yang bertentangan dengan kepentingan pribadi. Loyalitas karyawan juga ditentukan dari lingkungan kerja yang apresiasif terhadap prestasi mereka. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi perusahaan harusnya memberi ruang bagi karyawan untuk tumbuh dalam karirnya. Loyalitas karyawan akan dapat terus terjaga jika diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

Dari defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan identifikasi karyawan terhadap organisasi

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Faktor-faktor yang mempegaruhi loyalitas menurut (Saydam, 2000) adalah :

1. Ketaatan atau kepatuhan.

   Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Bertanggung jawab.

   Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian.

   Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran.

   Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan demgan kenyataan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian komitmen organisasi

Komitmen adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau kelompok yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta (Drever, 2006). Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian,

mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organiasai itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan konstribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi didefenisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Porter, et al. (dalam Tobing, 2009) mendefinisikomitmen organisasional sebagai kekuatan relatif

individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3.2 Dimensi komitmen organisasi

Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut George danJones (2012:187), ada dua dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen efektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.
2. Komitmen yang kedua yaitu komitmen *continuance*, ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada disuatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti (kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya)

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Nama dan judul penelitian	Model penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Eddy M. Sutanto dkk (2015)Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual.	Regresi berganda.	Variabel X1 Komitmen Organisasi, Variabel X2 Kinerja,Variabel Y Karakteristik Individu.	Bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Arina Nurandini dkk (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta).	Analisi Regresi linear berganda.	XAnalisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan YKinerja Karyawan.	Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diPerum PERUMNAS Jakarta, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. 3. Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ranty Sapitri (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan baru.	Regresi sederhana.	Komitmen organisasi (X), Kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh posirif dan signifian terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi.

				Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.
4	Rizky Pradana dkk (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja,Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik. (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)	Regresi linear berganda	Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3). Dan Kinerja Karyawan (Y)	(H1), dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank Indonesia Kota Semarang, maka kinerja karyawan semakin meningkat. (H2) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat ..
5	Fitri Afriani (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (padaKaryawan Bank UOB Cabang Pekanbaru).	Metode Kuantitatif.	Y = Kinerja Karyawan X1 = Keterlibatan Kerja X2 = Loyalitas Karyawan.	Berdasarkan uji t terdapat adanya Pengaruh signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB cabang pekanbaru. Dari kesimpulan rekapitulasi loyalitas

				karyawan Bank UOB cabang pekanbaru dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan Bank UOB cabang pekanbaru dalam kategori sedang. Dimana walaupun loyalitas karyawan sudah memuaskan masih saja kinerja para karyawan masih sedang.
6	Rita Ivana Ariyani dkk (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.	Regresi linear berganda.	gaya kepemimpinan (X1), loyalitas karyawan (X2). Variabel dependen kinerja karyawan rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta (Y).	Berdasar hasil uji regresi terdapat pengaruh yang positif dan significant gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. Berdasar hasil uji regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah

				Yogyakarta. Berdasar uji korelasi diperoleh hasil bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.
7	Sofiyah Eka Alfiyah (2016). Motivasi Kerja ,Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik.	Pendekatan Kuantitatif.	motivasi kerja (X1), loyalitas (X2), kualitas karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT. Varia Usaha Gresik.	Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara

				simultan/bersamasama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Amirul Akbar dkk (2017). Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya).	Regresi Linear Berganda.	XKomitmen Organisasional dan YKinerja.	1.Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. 2. Berdasarkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan

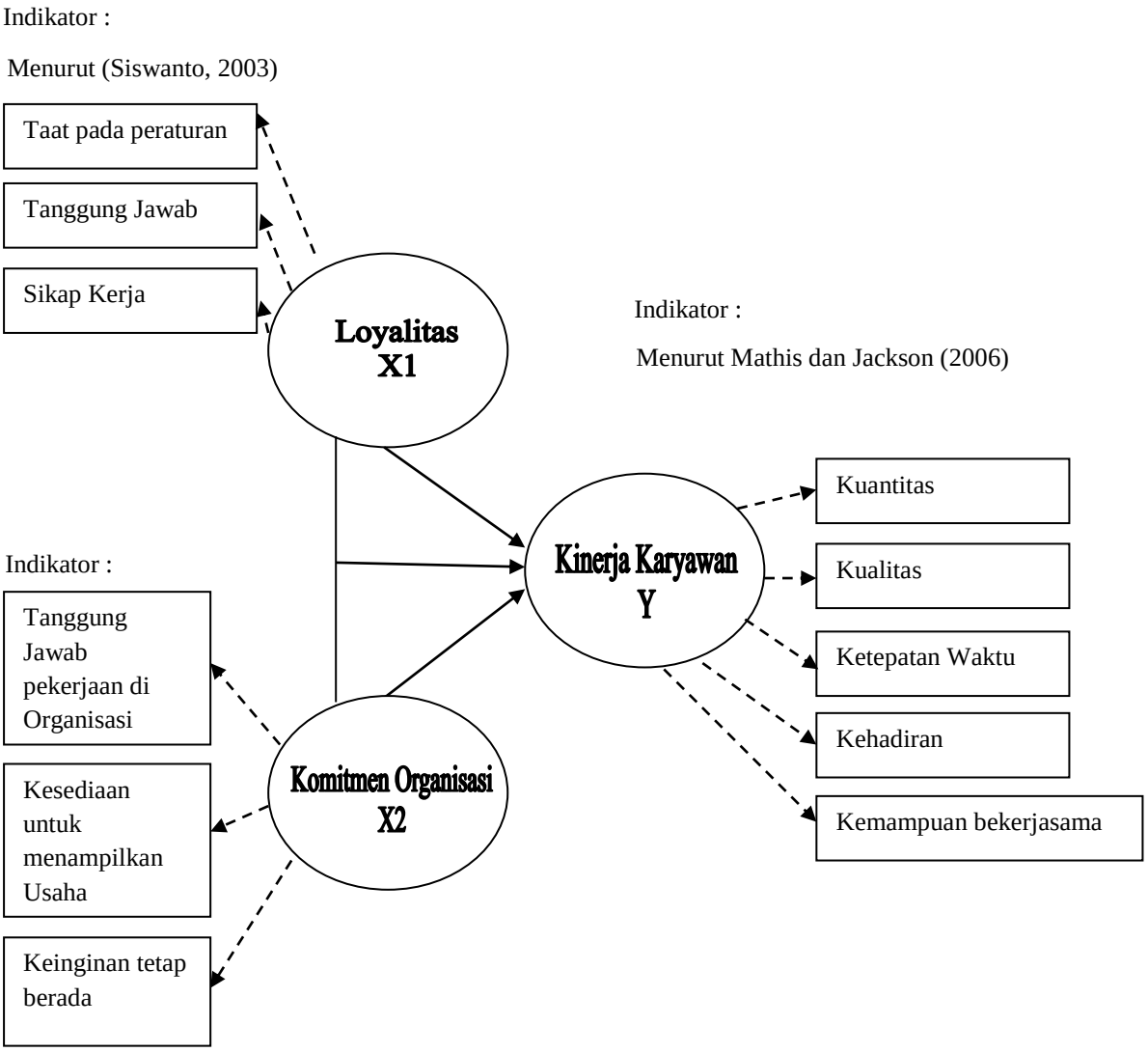
				komitmren normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pusat PELINDO III (Persero) Kantor Surabaya.
9	Sarifah dkk (2016) Analisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang.	Analisis regresi linear berganda.	X1= pengaruh kepemimpinan X2=pengembangan kariri X3= kinerja pegawai Y= komitmen organisasi.	Bahwa pengembangan karir,gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Salma. D (2016) pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas Kabupaten Morowali.	Analisis regresi linear berganda.	X1=komitmen organisasi X2=motivasi kerja. X3=pengalaman kerja. Y=kinerja pegawai.	Bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
11	Pingkan Marsoit	Regresi Linear	X1= pelatihan,	Hasil penelitian

	dkk (2017). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	Berganda	X2= disiplin kerja X3= komitmen organisasi Y= kinerja karyawan	melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Keterangan :

= Variabel

= Indikator

= Garis Pengaruh

= Garis Indikator

2.6. Hipotesis

Berdasarkan analisis data sementara yang digunakan untuk melihat masalah tersebut diatas maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah :

1. Di duga loyalitas berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.
2. Di duga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.
3. Di duga loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Honda Motor Cabang Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang mempunyai indikator pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu loyalitas (XI), komitmen organisasi (X2).

Indikator variabel loyalitas dalam penelitian ini yaitu ketaatan atau kepatuhan terhadap pekerjaan, tanggung jawab atas pekerjaan, pengabdian, kejujuran. Indikator variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi merupakan dasar komitmen organisasi, keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut, kesediaan untuk menampilkan usaha, keinginan tetap berada dalam organisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Astra Honda Motor Cabang Masamba Jl. Sultan Hasanuddin No. 11, Kasimbong, kecamatan Masamba Luwu Utara,92961

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk membuat hasil penelitian setelah proposal diseminarkan yaitu dimulai pada bulan Oktober sampai bulan Desember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam peneltian ini yang termasuk data kualitatif adalah hasil wawancara pra *survey*, lokasi penelitian,dan gambaran umum perusahaan.

3.3.2 Sumber data

Tekhnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

   Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Studi pustaka

   Mengumpulkan data sekunder dilakukan dengan membaca, mengumpulkan, mencatat, mempelajari buku-buku, artikel jurnal, informasi internet, dan sumber lainnya yang berupa teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga sebagai subjek penelitian. Target populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Motor Honda Cabang Masamba.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik sensus. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi disampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 35 responden.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, jadi sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. (Sekaran, 2006). Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Astra Honda Motor Cabang. Masamba.

Teknik pengambilan sampelnya apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2002 : 112). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik

sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh atau (sensus) merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

3.5.1 Identifikasi variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua bentuk variabel penelitian yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). *Independent variable* Dalam konteks penelitian ini terdiri dari loyalitas (XI), komitmen organisasi (X2), sedangkan *dependent variable* adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Defenisi variabel operasional

Defenisi operasional variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini di jelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel penelitian dan definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Loyalitas (X_1)	loyalitas adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Agustini, 2010).	1. Taat pada peraturan. 2. Tanggung jawab. 3. Sikap kerja.	Interval.
Komitmen Organisasi (X_2)	komitmen organisasi merupakan keterlibatan	1. Tanggung jawab pekerjaan di organisasi. 2. Kesediaan	Interval.

	seluruh karyawan yang ada pada suatu organisasi dalam aktivitasnya untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi yang didukung oleh sikap loyalitas, pemahaman dan kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi.	untuk menampilkan usaha. 3. Keinginan tetap berada**.**	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh setiap individu atau kelompok.	1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Ketetapan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerjasama.	Interval.

3.6 Teknik pengujian Instrumen

3.6.1 Uji validitas

Instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila

korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,05 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2013)

3.6.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika nilai *crobach alpha* lebih besar dari r_{tabel} berarti instrument tersebut reliabel, begitupun sebaliknya (Budiana, 2013)

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Pengujian secara parcial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh sutu variabel bebas (*independet*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Uji statistik t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel loyalitas, komitmen organisasi secara parcial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba.

3.7.2 Uji simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen pengaruh loyalitas (XI), dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). (Subagyo dan Djarwanto, 2005) uji ini menggunakan rumus

berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Dimana:

R_2 = Koefisien regresi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dependen yang ada dalam model. Nilai R^2 mempunyai range antara 0-1, jika nilai range semakin mendekati angka 1 maka variabel independen semakin baik dalam mengistimasikan variabel dependennya.

3.7.4 Pengujian regresi linear berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda karena memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linear dan melibatkan dua atau lebih

variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi. Regresi linear berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

X_1 : Loyalitas

X_2 : Komitmen Organisasi

e : Variabel Residual atau error

Besarnya konstanta tercermin dalam α dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen di tunjukkan dengan b_1 dan b_2

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah singkat objek penelitian

PT. Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikannya pada 11 juni 1971 dengan nama awal PT. Federal Motor yang saat itu hanya merakit, sedangkan komponennya di impor dari jepang dalam bentuk CKD (completely knock down).

Tipe sepeda motor yang pertama kali di produksi Honda adalah tipe bisnis, S 90 Z bermesin 4 tak dengan kapasitas 90 cc. Jumlah produksi pada tahun pertama selama satu tahun hanya 1500 unit, namun melonjak menjadi sekitar 30 ribu unit pada tahun-tahun berikutnya dan terus berkembang hingga saat ini.

Kebijakan pemerintah dalam hal lokalisasi komponen otomotif mendorong PT. Federal Motor memproduksi berbagai komponen sepeda motor Honda tahun 2001 di dalam negeri melalui beberapa anak perusahaan, di antaranya:

1. PT. Honda Federal (1974) yang memproduksi komponen-komponen dasar sepeda motor Honda seperti rangka, roda, knalpot dan sebagainya.
2. PT. Showa Manufacturing Indonesia (1979) yang khusus memproduksi peredam kejut

3. PT. Honda Astra Engine Manufacturing (1984) yang memproduksi mesin sepeda motor.
4. PT. Federal Izumi Mfg. (1990) yang khusus memproduksi piston

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta pasar sepeda motor di indonesi, maka terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan ini. Pada tahun 2001 PT. Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT. Astra Honda Motor, yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50% milik PT. Astra International Tbk dan 50% milik Honda Motor Co. Japan.

Saat ini PT. Astra Honda Motor memiliki 4 fasilitas pabrik perakitan :

1. Pabrik ke 1 berlokasi sunter, Jakarta Utara (berfungsi juga sebagai kantor pusat)
2. Pabrik ke 2 berlokasi di pengangsaan dua, kelapa gading
3. Pabrik ke 3 berlokasi di kawasan MM 2100 cikarang barat, bekasi.
4. Pabrik ke 4 berlokasi di karawang (merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak 2014).

Dengan keseluruhan fasilitas ini PT. Astra Honda Motor saat ini memiliki kapasitas produksi hingga 5,3 juta unit sepeda motor per-tahunnya dengan salah satu puncak prestasi adalah pencapaian produksi ke 40 juta unit pada tahun 2013 yang mana merupakan prestasi pertama yang berhasil diraih oleh industri sepeda motor di Indonesia bahkan untuk tingkat ASEAN.

Guna menunjang kebutuhan serta kepuasan pelanggan sepeda motor Honda, saat PT. Astra Honda Motor di dukung oleh 1.800 layanan service atau bengkel

AHHASS (Astra Honda Authorized Service Station), serta 7.550 gerai suku cadang yang siap melayani jutaan penggunaan sepeda motor Honda di seluruh Indonesia dengan jumlah karyawan yang saat ini mencapai sekitar 20.000 orang ditambah ratusan vendor dan supplier serta ribuan jaringan lainnya.

PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba merupakan salah satu dealer resmi Honda sepeda motor terbesar di luwu utara yang beralamatkan Jl. Sultan Hasanuddin No. 11 Kasimbong, kecamatan masamba luwu utara, Sulawesi selatan 92961 dan anda bisa mengunjungi untuk melakukan test drive ataupun melakukan servis kendaraan, dan dapatkan penawaran terbaik.

4.1.2 PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba

PT. Astra Honda Motor Masamba bergerak di bidang o*perational* dengan produk sepeda motor Honda. Astra Motor merupakan *brand* yang diusung sebagai wajah perusahaan dalam menjalin hubungan dengan *customer*.

4.1.3 Visi Dan Misi PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba

1. Visi

   Menjadi retailer sepeda motor Honda pilihan dengan memberikan solusi yang melebihi harapan konsumen.

2. Misi

   Memberikan nilai tambah bagi para stakeholders, menjadi perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

4.2 Identitas Responden

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari penelitian atas pembagian kuisioner kepada responden peneliti ini menggunakan seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba sebanyak 35 responden dalam melakukan penyebaran kuisioner ini. Peneliti langsung memberikan kuisioner kepada responden pada saat jam istirahat kerja dengan tujuan agar tidak mengganggu kerja atau aktivitas perusahaan yang sedang berjalan selama jam kerja.

1. Jenis kelamin

   Berdasarkan jawaban yang didapat dari pembagian kuisioner yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, maka data yang didapat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	21	70%
2	Perempuan	14	30%
Total		35	100%

Sumber data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa presentase yang paling besar yaitu 70 % adalah responden laki-laki dan hanya sebesar 30 % responden perempuan.

2. Umur

Berdasarkan jawaban yang didapat dari pembagian kuisioner yang berkaitan dengan umur responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2 Klasifikasi responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	Presentasi %
1	20-25	15	45 %
2	26-30	15	45 %
3	31-35	5	10 %
Jumlah		Total	100 %

Sumber data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka disimpulkan bahwa 35 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini di peroleh karyawan berdasarkan umur 20-25 tahun sebesar 45%, 26-30 tahun sebesar 45%, dan 31-35% sebesar 10 %.

3. Status karyawan

Berikut tabel berdasarkan status karyawan dalam perusahaan PT Astra Honda Motor Cabang Masamba

Tabel 4.3 status karyawan

No	Status pekerjaaan	Jumlah	Presentasi %
1	Karyawan tetap	18	55 %
2	Karyawan kontrak	17	45 %
Total		35	100 %

Sumber data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan tetap berjumlah 55% dan karyawan kontrak berjumlah 45% pada PT Astra Honda Motor Cabang Masamba.

Karyawan tetap dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja hanya berakhir ketika memasuki usia pensiun. Sedangkan karyawan kontrak bekerja dengan berdasarkan waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperbaharui sekali dalam jangka waktu paling lama 2 tahun.

4.3 Hasil Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel 5%	Validitas
Loyalitas (X1)	X1.1	0,704	0,333	Valid
	X1.2	0,694	0,333	Valid
	X1.3	0,682	0,333	Valid
	X1.4	0,779	0,333	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,574	0,333	Valid
	X2.2	0,541	0,333	Valid
	X2.3	0,617	0,333	Valid
	X2.4	0,649	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,775	0,333	Valid
	Y.2	0,563	0,333	Valid
	Y.3	0,678	0,333	Valid
	Y.4	0,563	0,333	Valid
	Y.5	0,763	0,333	Valid

sumber: data diolah spss (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel X_1 (loyalitas) memenuhi syarat pengujian validitas karena memiliki nilai-nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,333, variabel X_2 (komitmen organisasi) memenuhi syarat pengujian validitas karena memiliki nilai-nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,333 dan Y (kinerja karyawan) telah memenuhi syarat dalam pengujian validitas karena memiliki nilai-nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,333

4.3.2 Uji reliabilitas

Hasiil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	Kesimpulan
Loyalitas (X1)	0,676	0,333	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,366	0,333	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,693	0,333	Reliabel

sumber : data diperoleh (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X_1(loyalitas),X_2 (komitmen organisasi), dan Y (kinerja karyawan) reliabel dikarenakan nilai Cronbach's alpha > dari $r_{tabel.}$.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.2 Hasil uji regresi linear berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,802	3,787		3,381	,002
	Loyalitas(X1)	,615	,210	,496	2,933	,006
	Komitmen Organisasi(X2)	-,137	,195	-,119	-,702	,488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : data diolah spss (2020)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y = 12,802 + 0,615\ X_1 - 0,137X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Loyalitas

X_2 = Komitmen Organisasi

e = Variabel Residual atau error

Persamaan regresi yang telah disusun diatas, dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 12,802 dapat diinterprestasikan bahwa apabila variabel loyalitas (X_1), dan variabel komitmen organisasi (X_2) adalah constant (tidak berubah) maka keputusan Kinerja karyawan adalah 12,802.
b. Koefisien regresi loyalitas (X_1) sebesar 0,615 dapat diinterprestasikan bahwa variabel loyalitas X_1 mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,615, artinya apabila setiap peningkatan variabel satu poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,615 dengan asumsi variabel yang tetap.
c. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar - 0,137 dapat diinterprestasikan bahwa variabel komitmen organisasi X_2 mempengaruhi kinerja karyawan sebesar - 0,137, artinya apabila setiap peningkatan variabel satu poin maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,137 dengan asumsi variabel yang tetap.

4.4.3 Hasil Uji t

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,802	3,787		3,381	,002
	Loyalitas(X1)	,615	,210	,496	2,933	,006
	Komitmen Organisasi(X2)	-,137	,195	-,119	-,702	,488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : data diolah spss (2020)

Tabel 4.8 Tabel T hitung dan T tabel

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Loyalitas	2,933	2,036	0,006	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Komitmen Organisasi	-0,702	2,036	0,488	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : data diperoleh (2020)

Tabel di atas di ketahui hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS maka dilakukan pembahasan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

   Di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh loyalitas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,933 > 2,036

sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

   Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,488 > 0,05 dan nilai t hitung -0,702 < 2,036 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.4 Hasil Uji F

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu (X1 Dan X2) terhadap variabel terikat yaitu (Y).

Tabel 4.9 hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,390	2	14,695	4,394	,021[b]
	Residual	107,010	32	3,344		
	Total	136,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi(X2), Loyalitas(X1)
Sumber : data diolah spss (2020)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh loyalitas (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,021 < 0,05 dan nilai F hitung 4,394 > F tabel 3,28, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu loyalitas (X1) dan komitmen organisasi (X2) diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat hasil uji R^2 di uraikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464[a]	,215	,166	1,829

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi(X2), Loyalitas(X1)

Sumber :data diolah spss (2020)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,215 (21,5%), hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel loyalitas (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,5%. Sedangkan sisahnya 78,5% dijelaskan oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.2 Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor Cabang Masamba

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel loyalitas (X_1) dengan signifikan sebesar 0,006 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil

dari 0,05 (0,006< 0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} 2,933 > t_{tabel} 2,036, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas (X_1), memiliki konstribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t positif , hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas (X) searah dengan Kinerja Karyawan (Y).

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Bagi perusahaan memperkerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitri Afriani (2017) yang berdasarkan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Pekanbaru

4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor Cabang Masamba

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan bahwa komitmen organisasi (X_2) dengan signifikasi sebesar 0,488 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,488 > 0,05). Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} -0,702 < 2,036. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t negative menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berlawanan arah dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya optimal jika diperhadapkan pada suatu masalah, apakah karyawan akan terus bekerja dengan status dalam perusahaan karyawan tidak tetap, dengan berbagai macam kekurangan dalam memenuhi

kebutuhan sehingga karyawan kurang maksimal memberikan pelayanan terhadap konsumen, dan kurang diperhatikannya pendidikan terakhir dalam bekerja dan kepribadian. Dengan demikian semakin rendah Komitmen Organisasi maka semakin menurun Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan Pingkan Marsoit Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cabang Masamba

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa signifikansi sebesar $0,21^{b}$. lebih kecil 0,05 (0,021< 0,05). Dengan demikian H_1 di terima dan nilai F_{hitung} 4,394 > F_{tabel} 3,28 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu loyalitas (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarifah dkk (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Nusantara berpengaruh secara bersama-sama (simultan).

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial/uji t diketahui bahwa loyalitas (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial/uji t diketahui bahwa komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). nilai t negatif menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berlawanan arah dengan kinerja karyawan (Y).
3. Hasil pengujian simultan/uji F diketahui bahwa variabel loyalitas (X_1), komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti menyarankan :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian tersebut menjadi lebih baik dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi tempat penelitian secara umum kinerja karyawan sudah sangat baik, hanya saja perusahaan perlu menjaga hal-hal positif sehingga mampu mempengaruhi faktor lainnya kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Cabang Masamba.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad S, Ruky. 2006. Manajemen Pengajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: *PT.Gramedia Pustaka Utama Bumi Aksara.*

Afriani Fitri, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru), *JOM FISIP Vol. 4 No. 1 Februari 2017, halaman 34-54.*

Ariyani Ivana Rita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta, *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol. 5 No. 2 Juli 2016.*

Alfiyah Eka Sofiyah, Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan PT. Varia Usaha Gresik, *Bisma-Bisnis Dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016,halaman 144-155.*

Akbar Amirul, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.2 Juni 2017, halaman 33-38.*

Agustini, Fauzia. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Medanatera.

Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Budiana, Budiman. 2013. Analisis Kebijakan Pengikatan Hubungan, Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan OperatorSseluler XL Survey di Margo City, Depok. *Jurnal MIX, volume III No. 3 october 2013, halaman 333-344*

Christine, W.S., Oktorina, Megawati, DanMula, Indah. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga sebagai Interverning Variabel (Studi pada Dual Career. Couple di Jabotabek)". *JurnalManagemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 2.* Hal 121-132 Jakarta Selatan :Universitas Katolik Indonesia Atina Jaya.

Drever, A. Steven, 2006., Measure Loyalty: Reexamination and Extension.*Journal of Marketing.* Vol. 56. July, 55-68.

George M. Jennifer and Gareth R. Jones. 2012. *Organizational Behavior 6th Edition*. Harlow: Pearson Education.

Hasibuan, M, 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2005., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 2,Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kesebelas.Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Malthis, Robert L. Jackson, John H, 2001. *Manajemen Sumber Daya ManusiaBuku I*. Jakarta: Salemba Empat. Matutina, 2001. *Manajemen SumberDaya Manusia cetakan kedua*. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.

Mathis, Robert, L & John H. Jackson (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. (Jimmy Sade ll & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan DianAngelia. Jakarta: Salemba Empat.

Nurandini Arina, Analisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta), Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni 78 – 91*http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo.*

Pradana Rizky, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang), *DIPONEGORO JOURNAL OFMANAGEMENT,*Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-12.

Pingkan Marsoit dkk. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4285-4294.

Perdana, H. 2016. Kasus lion Air dan Airasia Bukti Buruknya Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia *http://m. Merdeka. Com/uang/kasus-lion-air-dan-airasia-bukti-buruknya-kualitas-sdm-indonesia.html.* 19 juni 2020 (11:43)

Saydam, Ghozali, 2000. *Manajemen SumberDaya Manusia : Suatu PendekatanMikro,* Djambantan. Jakarta.

Sekaran, U. 2006.metode penelitian untuk bisnis 1.(4th *ed*). Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma, 2006. *MetodologiPenelitian untuk Bisnis,* Edisi 4, Buku 1 dan buku 2, Jakarta:Salemba Empat.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Peneltian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung : Alfabeta.

Subagyo, Djarwanto. 2005. *Statiska Induktif*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.

Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Kerja Indonesia.* Jakarta:Bumi Aksara.

Sutanto M.Eddy, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual, *Bisma*Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 9, No. 1 Januari 2015 Hal. 56 – 70

Sapitri Ranty,Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016, hal. 1-13.*

Wahidatus dkk. 2016 Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Nusantara Tour Semarang, *Journal of Management Vol.02 ,halaman 473-481*.

Salma. D. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali, *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8 Agustus 2016, hlm 73-84.*

Tobing, D. S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan,* 11 (1, Maret 2009): 31-37.

Widari, Tri. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen.

www. Astra-honda.*Com*