

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK

*THE EFFECT OF EMPLOYEE MOTIVATION, LOYALTY AND QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK*

Tasya Laudita Rumampuk<sup>\*1</sup>, Alpha Nadeira Mandamdari<sup>\*</sup>, Ulfah Nurdiani<sup>\*</sup>

<sup>\*</sup>Departemen Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Jenderal Soedirman  
Jl. DR. Soeparno No.63, Grendeng, Kec. Purwokerto Utara, Jawa Tengah, Indonesia

### Riwayat artikel:

Diterima  
29 Januari 2021

Revisi  
24 Januari 2022

Disetujui  
15 Februari 2022

Tersedia online  
31 Mei 2022

*This is an open access  
article under the CC BY  
license*



**Abstract:** Human resources have a very important role in supporting the sustainability of a company or organization. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, loyalty and quality of employees on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Noodle Division, Bekasi West Java Branch. Respondents in this study were 130 employees from a total population of 2620 employees who were divided into permanent employees and contract employees, spread several departments with a sampling technique using stratified random sampling. The data analysis used in this study includes descriptive analysis of respondents, multiple linear regression analysis and multivariate ANOVA test. The results showed that: 1) work motivation had a significant effect on employee performance. 2) Loyalty had a significant effect on employee performance. 3) Employee quality had a significant effect on employee performance. 4) Work motivation, loyalty and quality of employees together significant affect employee performance. 5) Contract employees have better work motivation, 6) permanent employees have loyalty, employee quality and better performance, it can be seen from how permanent employees are better able to analyze, assess, create and make decisions on problem-solving and are able to find solutions to a problem that is around.

**Keywords:** employee performance, employee quality, loyalty, work motivation

**Abstrak:** Sumber daya manusia mempunyai peranan yang amat penting dalam menunjang keberlangsungan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah guna menganalisis pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Mi, Cabang Bekasi Jawa Barat. Responden pada penelitian ini ialah 130 karyawan dari total populasi 2620 karyawan yang terbagi atas karyawan kontrak dan karyawan tetap, tersebar di beberapa departemen dengan teknik pemilihan sampel mempergunakan *stratified random sampling*. Analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini mencakup analisis deskriptif responden, analisis regresi linier berganda dan uji multivariat anova. Hasilnya membuktikan bahwa: 1) motivasi kerja memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. 2) Loyalitas mempunyai pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. 3) Kualitas karyawan memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. 4) Motivasi kerja, kualitas karyawan dan loyalitas secara bersamaan memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan. 5) Karyawan kontrak memiliki motivasi kerja yang lebih baik, 6) Karyawan tetap memiliki loyalitas, kualitas karyawan dan kinerja yang lebih baik, hal tersebut bisa terlihat dari bagaimana karyawan tetap lebih mampu menganalisis, menilai, membuat dan mengambil keputusan dalam pemecahan masalah serta mampu mencari solusi dari suatu masalah yang ada disekitarnya.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, kualitas karyawan, loyalitas, motivasi kerja

<sup>1</sup> Corresponding author:  
Email: [tasyalauditar@gmail.com](mailto:tasyalauditar@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting untuk mendukung pembangunan sebuah negara, tidak hanya mendukung keberhasilan perusahaan atau organisasi, namun sumber daya manusia sebagai modal utama dalam mencapai pertumbuhan ekonomi nasional yang optimal. Untuk usaha mendukung aktivitas dan produktivitas bisnis sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten juga mempunyai kualitas.

Sumber daya manusia sebagai aset utama untuk perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan perencana beberapa kegiatan pada suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki perasaan, keinginan, pikiran, status serta latar belakang pendidikan yang menjadi bekal untuk dibawa ke dalam sebuah lingkungan organisasi perusahaan. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang profesional dan handal, diperlukannya sistem manajemen yang baik di dalam sebuah perusahaan. Salah satunya adalah motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang baik.

Menurut Nurcahyani & Adnyani (2016), perusahaan yang berhasil dalam meraih tujuan perusahaan sangat diberi pengaruh oleh SDM yang terdapat di perusahaan tersebut, dikarenakan manusia ialah makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, harapan dan kebutuhan tertentu. Maka dari itu, pentingnya peran aktif dari SDM bisa memberi hasil kerja yang optimal untuk perusahaan. Karyawan pada sebuah perusahaan akan dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan barang atau jasa apabila mereka memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang dijalani. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan pada semangat kerja yang dilandaskan pada motivasi serta upaya karyawan agar mencapai keperluan perusahaan.

Menurut Ardian (2019), motivasi adalah sebuah dorongan daya penggerak yang memicu semangat kerja individu supaya mau terintegrasi dan bekerja sama dengan semua upaya dalam meraih kepuasan kerja. Motivasi ialah keinginan yang ada pada seseorang yang memberi rangsangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Motivasi menjadi hal yang penting serta wajib dipunyai oleh karyawan, karena adanya motivasi menandakan adanya hal yang mendukung, mengakibatkan serta menyalurkan perilaku individu agar bekerja dengan giat untuk mendapat hasil yang maksimal. Para karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan mampu menekankan dirinya sendiri agar bersemangat dalam bekerja dan bekerja lebih giat.

Penelitian oleh Alfiah (2016), membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan memberi pengaruh secara positif bermakna pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh bermakna pada kinerja karyawan yang diakibatkan oleh motivasi kerja. Selain loyalitas, kualitas karyawan dan motivasi kerja sebagai suatu faktor yang mempunyai peran dalam memaksimalkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Motivasi di dalam sebuah organisasi sejalan dengan peningkatan loyalitas pekerja. Adanya sifat loyalitas yang dimiliki karyawan di sebuah organisasi dapat membentuk suatu struktur kinerja dengan baik. Pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi memiliki tanggung jawab dan semangat yang tinggi dalam menjalankan perannya serta selalu berfikir untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan dengan maksimal. Teori tersebut membuat penulis ingin membuktikan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan besar seperti PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi bisa memengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut Lumiu (2019), mengartikan bahwa loyalitas karyawan adalah faktor yang dapat memberi pengaruh pada keberhasilan perusahaan. Loyalitas pegawai bukan hanya dilihat dari kesetiaan pada perusahaan saja, namun karyawan yang bisa berkontribusi kerja yang maksimal untuk perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan memberi pengaruh bagaimana karyawan itu bekerja, jika pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tidak dikelola dengan baik, maka suatu perusahaan tidak akan berjalan secara baik.

Usaha dalam mengoptimalkan sumber daya manusia memiliki beberapa faktor yang seringkali berimbas pada stabilitas kerja karyawan, sehingga menjadi perhatian bagi perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah kualitas yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan. Suatu organisasi tentu memiliki pengembangan dan kualitas karyawan yang dimana sangat penting dalam keberlanjutan kegiatan dan aktivitas bisnis di dalam perusahaan.

Tujuan dari kualitas karyawan tersebut ialah meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam mewujudkan hasil kerja yang akan dicapai oleh karyawan, hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengembangan kualitas manajemen dalam mengelola SDM yang baik

dilakukan oleh perusahaan tentu akan memaksimalkan kinerja karyawan. Kualitas karyawan yang baik mampu menciptakan dan meningkatkan keterampilan, keahlian, dan ketekunan seorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan multinasional seperti PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi sudah sukses membangun kualitas dan kepercayaan konsumen. Keberhasilan perusahaan dalam menjalani bisnisnya tidak luput dari peran sumber daya manusia didalamnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Maka penulis ingin membuktikan bahwa kualitas karyawan yang dimiliki oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi memengaruhi kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Alfiyah (2016), kualitas karyawan ialah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas agar dapat mencapai tujuan organisasi dan kualitas karyawan merupakan karyawan yang memiliki kemampuan untuk *individual performance* (bekerja secara perorangan) dan *corporate performance* (kinerja organisasi), sehingga terdapat keterkaitan erat antara *individual performance* dan *corporate performance* yang jika keduanya dilaksanakan bersamaan serta terbina dengan baik, maka kinerjanya akan berlangsung secara baik.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik, loyalitas pada pekerjaannya dan memiliki kualitas diri untuk perusahaan seringkali berimbas pada hasil kinerja yang diperoleh pegawai tersebut. Kinerja karyawan bisa diukur oleh sebesar apa motivasi kerja yang dimiliki pegawai, loyalitas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya dan kualitas yang dimiliki karyawan itu sendiri. Hal tersebut secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Muis *et al.* (2018), kinerja sebagai sebuah hasil kerja yang telah diraih karyawan dalam menjalankan tugas yang diterima dilandasi atas kemampuan, pengalaman, kecapakan dan kesungguhan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya..

Berkaitan dengan pentingnya kualitas karyawan, motivasi kerja dan loyalitas pada kinerja karyawan yang perlu diperhatikan pada suatu perusahaan besar di Indonesia, yakni PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang sebagai perusahaan mi instan serta makanan olahan terkemuka di Indonesia. Keberhasilan perusahaan Indofood dalam menguasai pasar dapat

diketahui melalui beragam produk yang sudah diciptakan serta disebarakan diberbagai macam tempat perbelanjaan baik modern ataupun tradisional. Salah satu faktor yang menjadi kunci sukses perusahaan Indofood yakni manajemen SDM yang dimiliki oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang dikelola dengan baik.

Besarnya skala perusahaan yang dimiliki oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Bekasi menandakan tidak semudah dalam mengelola semua kekayaan termasuk SDM. Saat ini, sudah puluhan ribu pegawai yang bekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan kondisi dan kompetensi yang berbeda-beda.

Seluruh bagian sumber daya manusia sangat diperhitungkan pengembangannya oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, karena pegawai yang bertalenta juga bertanggung jawab yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi bukan hanya menjadi cabang terbesar yang dimiliki oleh Indofood, tetapi juga memiliki karyawan yang paling banyak dibandingkan dengan cabang lainnya yang tersebar di Indonesia. Terdapat 2.620 karyawan yang tersebar di berbagai departemen yang meliputi pegawai tetap dan pegawai kontrak. Adapun perbedaan status karyawan yang menjadi perhatian pada penelitian ini, apakah ada perbedaan antara motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Hal ini juga menjadi alasan penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh motivasi karyawan, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi dapat melakukan aktivitas organisasi di suatu perusahaan multinasional yang menjadi perusahaan terbesar di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian diadakan di PT. Indofood CB Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* yang terletak di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Metode pemilihan sampel yang dipergunakan pada penelitian ini ialah metode *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. *Probability sampling* sebagai metode pemilihan sampel yang memberi peluang yang sama untuk tiap anggota ataupun unsur populasi guna dijadikan anggota sampel. Pertimbangan

dalam pengambilan sampel yaitu pegawai yang bekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk divisi Noodle cabang Bekasi. Selain itu, responden mencakup pegawai tetap dan kontrak untuk menganalisis perbedaan kualitas karyawan, loyalitas dan motivasi kerja yang dimiliki antara karyawan tetap dan kontrak. Penelitian dilakukan setiap hari kerja, karena penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner pada karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk divisi *Noodle* cabang Bekasi.

Responden yang disertakan pada penelitian ini berjumlah 130 orang. Responden mencakup 30 pegawai kontrak dan 100 pegawai tetap. Metode pemilihan sampel menggunakan rumus Alokasi Proporsional. Perhitungan jumlah proporsi sampel tiap strata dihitung sesuai dengan jumlah populasi tiap departemen, didapatkan jumlah keseluruhan populasi untuk pegawai kontrak sejumlah 63 orang dan pegawai tetap sejumlah 2.557 orang dengan total keseluruhan populasi sebanyak 2.620 orang. Metode ini dipergunakan apabila varians strata tidak tersedia dan rerata karakteristik antar strata beda jauh.

Data yang dipakai berbentuk data primer. Data primer didapat melalui responden yang diteliti dengan pengisian kuesioner. Angket disebarakan secara langsung kepada semua responden dari setiap departemen yang mencakup karyawan kontrak dan karyawan tetap PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk divisi *Noodle* cabang Bekasi.

Pernyataan pada kuesioner diukur melalui indikator skor dari hasil penelitian. Penilaian skor tersebut menggunakan skala Likert untuk pernyataan variabel X dan skala Guttman untuk pernyataan variabel Y. Pengukuran data dengan mempergunakan skala Likert dengan ukuran 1-5 (Tabel 1).

Tabel 1. Kategori Skala Penilaian

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017.

Skala Guttman yaitu skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian guna menentukan skor jawaban tegas dari responden yang hanya ada 2 interval, yaitu setuju (S) dengan skor 1 dan tidak setuju dengan skor nol (Sugiyono, 2017). Variabel pada penelitian ini yaitu

sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagai stimulasi yang tercipta dari luar diri individu maupun dari dalam diri sendiri. Dorongan kuat yang dimiliki oleh seseorang agar menjalankan tugas maupun bisa dikatakan mempunyai dorongan yang kuat, tentu akan memberi pengaruh pada karier dalam bekerja (Dewi & Harjojo, 2019). Adapun indikator pada variabel motivasi kerja menurut Maslow yakni Kebutuhan sosial; Kebutuhan penghargaan; kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja; kebutuhan fisiologis; Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang individu kepada perusahaan, sehingga loyalitas memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya di perusahaan (Dewi & Harjojo, 2019). Adapun indikator pada variabel ini dikemukakan oleh Siswanto (2019) antara lain: ketaatan pada peraturan yang ada di perusahaan; tanggung jawab; hubungan antar pribadi; kerjasama; rasa memiliki; suka terhadap pekerjaan.
3. Kualitas karyawan yaitu keterampilan yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Alfiah (2016), kualitas karyawan bisa dinilai dari keahlian ataupun kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas karyawan amat penting untuk keberlangsungan pegawai di dalam perusahaan. Adapun indikator pada variabel ini antara lain: pengetahuan yang dimiliki karyawan; kemampuan; kemauan; keterampilan.
4. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif. Kinerja karyawan sebagai hal yang sifatnya individual, dikarenakan tiap pegawai memiliki tingkat kesanggupan yang tidak sama dalam menjalani pekerjaannya (Adha *et al.* 2019). Adapun indikator pada variabel ini antara lain: Kemampuan bekerja; kualitas dari pekerjaan; ketepatan waktu hasil; inisiatif; efektivitas.

### Uji Validitas dan Realibilitas

Sugiyono (2017) memaparkan bahwa uji validitas ialah tingkat ketepatan antara data yang peneliti laporkan dengan data yang ada pada objek penelitian. Selain itu, uji validas tujuannya menilai dan melihat keaslian data yang didapat dengan instrument, yaitu apakah instrumen itu menilai variabel yang sebenarnya. Dengan mempergunakan skor  $r$  hasil *Corrected Item Total Correlation*. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data yang dihimpun dianggap valid.

Uji realibilitas menunjuk pada keabsahan sebuah data, sehingga data bisa diyakini untuk dijadikan alat pengumpul data dikarenakan alat ukur tersebut telah baik (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas variabel dihitung menggunakan *Cronbach's alpha*. Bila skor *Cronbach's Alpha* >0,60 maka keandalan sangat tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas tujuannya melakukan uji data pada variabel tergantung dan pada variabel bebas. Persamaan regresi dianggap baik bila memiliki data variabel tergantung dan variabel bebas memberi distribusi normal (Sugiyono, 2017). Bila angka signifikan > 0,05, maka data ini memberi distribusi normal.

Uji Multikolinieritas adalah uji yang diterapkan untuk data yang terdiri dari dua variabel bebas ataupun lebih, yang mana akan di ukur keeratan korelasi antar variabel bebas tersebut dengan besarnya koefisien korelasi (Sunyoto, 2016). Analisis deteksi adanya multikolinieritas menggunakan besaran VIF dan *Tolerance*.

Uji Heteroskedastisitas, adalah uji untuk mengetahui sama atau tidak varian dari residual antar penelitian (Sunyoto, 2016). Salah satu cara agar melihat keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Hasil probabilitas akan signifikan bila angka signifikansinya melebihi derajat kepercayaan yakni senilai 5%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini telah banyak dipergunakan pada penelitian agar melihat pengaruh variabel tergantung pada variabel bebas. Adapun persamaan model regresi berganda tersebut yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana: a (Konstanta); Y (Kinerja Karyawan); X1 (Motivasi Kerja); X2 (Loyalitas); X3 (Kualitas Karyawan); b1, b2, b3 (Koefisien regresi variabel independen); e (Epsilon (pengaruh faktor lain diluar penelitian)).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis F bertujuan agar menguji apakah variabel bebas secara bersamaan memberi pengaruh bermakna pada variabel tergantung. Skor F hitung bisa diperoleh dari output, sedangkan nilai F tabel bisa diperoleh pada tabel statistik dengan pertimbangan taraf signifikansi atau alpha sebesar 0,5. Adapaun penjelasan terkait ketentuan uji hipotesis uji serentak (Uji F) yakni sebagai berikut:

Ho : Variabel motivasi kerja (X1), kualitas karyawan (X3) dan loyalitas (X2) secara bersamaan tidak memberi pengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

Ha : Variabel motivasi kerja (X1), kualitas karyawan (X3) dan loyalitas (X2) secara bersamaan memberi pengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

Uji t tujuannya melihat apakah variabel bebas secara individu memberi pengaruh secara bermakna pada variabel tergantung. Skor t hitung bisa diperoleh dari output. Hasil Uji t bisa diamati pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan ketentuan yaitu sebagai berikut: Bila probabilitas > 0,05, maka bisa dianggap tidak ada pengaruh secara individu antara variabel bebas pada variabel tergantung. Bila probabilitas < 0,05, maka bisa dianggap ada pengaruh secara individu antara variabel bebas pada variabel tergantung. Hipotesis yang dipakai pada uji t yaitu sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja (X1)

H<sub>0</sub>: Variabel motivasi kerja tidak memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

H<sub>1</sub>: Variabel motivasi kerja memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

Variabel Loyalitas (X2)

H<sub>0</sub>: Variabel loyalitas tidak memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

H<sub>1</sub>: Variabel motivasi kerja tidak memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

Variabel Kualitas Karyawan (X3)

H<sub>0</sub>: Variabel kualitas karyawan tidak memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

H<sub>1</sub>: Variabel kualitas karyawan tidak memberi pengaruh yang bermakna pada kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Bekasi Jawa Barat.

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini dilakukan dalam menetapkan proporsi jumlah variasi pada variabel tergantung yang dijelaskan oleh variabel bebas. Bila analisis yang dipergunakan ialah regresi berganda, maka yang dipakai ialah *Adjusted R Square*.

### Uji *Multivariate Analysis of Variance*

Uji manova sebagai bentuk dari *multivariate* dari Anova (*analysis of variance*). Manova yaitu uji statistik yang bertujuan untuk menilai seberapa besar signifikansi perbedaan rerata yang dipakai dalam mengukur uji perbedaan rerata secara serentak antar kelompok untuk dua variabel tergantung maupun lebih (Sutrisno & Wulandari, 2018). Uji manova dipergunakan dalam melihat apakah ada perbedaan besar secara statistik pada variabel yang terjadi secara bersamaan antara 2 tingkatan di sebuah variabel. Uji manova digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Hipotesis yang bisa dirumuskan dalam menjawab permasalahan ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada perbedaan nyata antara karyawan tetap karyawan kontrak dan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat.

H<sub>a</sub> : Terdapat perbedaan nyata antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini meliputi 42 karyawan pria dan 88 karyawan wanita, hasil penelitian menunjukkan perbedaan total pegawai antara wanita dan pria yang besar. Hal tersebut diakibatkan banyak yang berminat untuk bekerja di bidang industri bagian produksi ialah perempuan. Menurut penelitian Rahmaharyati *et al.* (2017), terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan keterlibatan wanita di bidang industri yakni adanya kebutuhan keluarga ataupun tuntutan ekonomi yang semakin tidak bisa dijangkau, penghasilan suami tidak cukup atau suami tidak bekerja memenuhi kebutuhan keluarga, serta keinginan untuk menambah penghasilan suami. Di samping itu, rerata wanita yang bekerja di bidang industri bagian produksi tergolong dalam ekonomi menengah ke bawah yang mempunyai keahlian dan pendidikannya rendah.

Usia

Tingkat usia responden lumayan beragam dengan distribusi antara usia 20 sampai 59 tahun. Sejumlah 98 responden berada pada usia diantara 20-29 tahun, tingkat usia 40-49 tahun sejumlah 12 responden, usia 30-39 tahun sejumlah 18 responden dan usia 50-59 tahun sejumlah 3 responden. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa usia karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat ini rata-rata adalah usia kurang dari 20 sampai dengan usia 29 tahun dan termasuk golongan usia produktif. Hal ini menandakan bahwa pegawai di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat mempunyai pegawai dengan usia produktif dengan berbagai macam inovasi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sejalan dengan hasil penelitian Kumbadewi *et al.* (2016), bahwa terdapat pengaruh usia pada produktivitas pegawai. Pegawai yang bekerja di usia produktif dapat menjalankan pekerjaan lebih baik.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditempuh dari jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden sangat bervariasi. Tingkat pendidikan SLTA sebanyak

62 responden dan Diploma atau Sarjana sebesar 68 responden. Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukan bahwa responden yang mendominasi ialah pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir pada tingkatan diploma atau sarjana. Banyaknya karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat yang berpendidikan terakhir SLTA dikarenakan pada saat berdirinya perusahaan banyak jenis pekerjaan yang dibutuhkan, terutama jenis pekerjaan teknis yang membutuhkan sumber daya manusia terutama di departemen produksi, maka PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat membuka lowongan pekerjaan yang besar bagi lulusan SLTA untuk menjadi pegawai di beberapa departemen dan tentu harus dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pendidikan memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Wirawan *et al.* (2019), bahwa pendidikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang menempuh pendidikan lebih tinggi mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam mengeksekusi pekerjaannya.

#### Status Perkawinan

Status perkawinan adalah salah satu faktor dalam kehidupan individu yang memiliki hubungan dengan pekerjaan. Menurut Pasaribu (2018), status perkawinan dapat memberikan kontribusi yang besar pada produktivitas kerja karyawan karena individu yang sudah menikah akan merasa lebih siap dengan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab karena sebagai jaminan untuk masa depan. Status perkawinan yang dimiliki responden yang belum menikah sebanyak 45 orang, status perkawinan sudah menikah sebanyak 83 orang dan status perkawinan janda atau duda sebanyak 4 orang.

#### Masa Bekerja

Masa bekerja yaitu periode seorang bekerja di lingkup pekerjaan yang bisa ditentukan dengan satuan tahun ataupun bulan. Menurut Aprilyanti (2017), semakin lama periode masa kerja seorang karyawan maka kemampuan serta kesanggupan dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman individu dalam menjalani pekerjaan secara berulang kali dapat memaksimalkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja yang dimiliki karyawan sangat bervariasi. Masa kerja

di bawah 1 tahun sejumlah 28 orang, 1 hingga 2 tahun sejumlah 11 orang, 3 hingga 4 tahun sejumlah 22 orang dan di atas 5 tahun sejumlah 69 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa mayoritas karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa barat sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Terbukti dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sangat baik, dikarenakan mayoritas memiliki masa kerja melebihi 5 tahun.

#### Uji Validitas

Uji validitas mempergunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Sesuai dengan uji validitas yang diadakan dalam penelitian ini dengan taraf sig. ( $\alpha$ ) 0,05 dengan banyak responden sejumlah 30 orang, angket dianggap *valid* dikarenakan mempunyai skor r hitung melebihi skor r tabel  $> 0,361$ .

#### Uji Realibilitas

Uji realibilitas menerapkan teknik Cronbach Alpha. Uji realibilitas diadakan per variabel. Sesuai dengan uji realibilitas yang diadakan per variabel. Tabel 2 menyatakan bahwa bisa dilihat bahwa skor dari *Cronbach Apha* yang diperoleh ialah lebih besar dari skor kritis yaitu 0,6. Artinya, kuesioner dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil uji realibilitas

Variabel	r11	r tabel 0,05	standar	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,924	0,361	0,7	Reliabel
Loyalitas	0,881	0,361	0,7	Reliabel
Kualitas Karyawan	0,801	0,361	0,7	Reliabel
Kinerja	0,710	0,361	0,7	Reliabel

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Z dipergunakan dalam melihat sumbangan data, apakah data memberi distribusi normal atukah tidak. Residual memberi distribusi normal bila angka signifikannya di atas 0,05. Tabel 3 menyatakan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test didapat skor Asymp.Sig. senilai 0,108 melebihi 0,05 dan Kolmogorov Smirnov Z senilai 1,207 maka bisa dibuat kesimpulan data memberi sumbangan normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yakni dengan mengetahui skor *Tolerance* dan VIF pada model regresi. Bila didapatkan skor VIF <10 serta skor *Tolerance* > 0,1 maka kesimpulannya bahwa sebuah model regresi tidak ada gejala multikolinieritas. Tabel 4 uji multikolinieritas, dinyatakan bahwa skor VIF < 10 dan skor *Tolerance* > 0,1. Maka, model regresi tidak ada multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini diadakan dengan melakukan uji Glejser melalui cara regresi variabel bebas dengan skor absolut residualnya. Bila diperoleh angka kebermaknaan antara variabel bebas dan absolut residual >0,05 artinya tidak ada heteroskedastisitas. Berdasarkan uji Glejser pada hasil uji heteroskastisitas (Tabel 5), angka signifikan untuk setiap variabel bebas mempunyai skor melebihi 0,05. Artinya, model regresi bebas heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipakai untuk melihat variabel yang memberi pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat ialah pengaruh variabel kualitas karyawan, motivasi kerja dan loyalitas dengan kinerja karyawan. Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan bisa diamati pada Tabel 6. Hasil dari olahan data di atas bisa dimasukkan ke dalam model regresi yakni sebagai berikut:

$$Y = 2,068 + 0,034 X1 + 0,066 X2 + 0,045 X3 + e$$

### Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan agar mendapatkan besaran *persentase* distribusi pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung. Tabel 7 menyatakan bahwa hasil data *output* didapat skor *adjusted R square* senilai 0.540 ataupun 54%. Hal tersebut membuktikan bahwa *persentase* distribusi pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung kualitas karyawan, loyalitas dan motivasi kerja yaitu sebesar 54 %.

### Uji F

Uji F ataupun uji koefisien regresi secara bersamaan dipakai dalam melihat apakah variabel kualitas karyawan, loyalitas serta motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bermakna pada kinerja pegawai.

Uji ini mempergunakan taraf signifikan 0,05. Tabel 8 menyatakan bahwa diperoleh F hitung senilai 51,487 dengan skor signifikan senilai 0,000. Angka ini melebihi skor F tabel yakni 2,68. Artinya menolak hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , berarti variabel independen (kualitas karyawan, loyalitas dan motivasi kerja) secara bersamaan memberi pengaruh bermakna pada variabel kinerja karyawan.

### Uji t

Uji t ataupun uji koefisien regresi secara individual dipergunakan dalam melihat apakah secara individual variabel motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan memberi pengaruh secara bermakna ataupun tidak pada variabel kinerja karyawan. Uji ini mempergunakan taraf signifikan 0,05 dan *two-tailed*. Variabel bebas bisa dianggap memberi pengaruh secara individual bila mempunyai skor t hitung > T tabel, dengan mempergunakan keyakinan sebesar 95%,  $\alpha = 5\%$ . hasil uji t Tabel 9.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98830369
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,048
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,207
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.665	1.503
	Loyalitas	.578	1.731
	Kualitas Karyawan	.651	1.537

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,124	,335		3,359	,001
Motivasi Kerja	,007	,005	,138	1,291	,199
Loyalitas	-,005	,007	-,080	-,696	,488
Kualitas Karyawan	-,018	,010	-,184	-1,701	,091

a. Dependent Variable: ABSRES

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,068	,590		3,508	,001
Motivasi Kerja	,034	,009	,275	3,762	,000
Loyalitas	,066	,012	,422	5,375	,000
Kualitas Karyawan	,045	,018	,185	2,499	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Hasil analisis determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,742a	,551	,540	,716

a. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan, Motivasi Kerja, Loyalitas

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	79,154	3	26,385	51,487	,000 <sup>b</sup>
	Residual	64,569	126	,512		
	Total	143,723	129			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan, Motivasi Kerja, Loyalitas

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	t	Sig.
1	(Constant)	,001
	Motivasi Kerja	,000
	Loyalitas	,000
	Kualitas Karyawan	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- a) Variabel motivasi kerja senilai 3,762 dengan angka signifikan senilai 0,000 yaitu di atas skor t tabel (1,978) maka kesimpulannya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bermakna pada kinerja karyawan. Motivasi sebagai sebuah dorongan agar melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan semangat yang besar maka hasil pekerjaan sesuai dengan target. Sehingga motivasi karyawan memiliki pengaruh dalam menghasilkan hasil kinerja karyawan yang baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
- b) Variabel loyalitas sebesar 5,375 yaitu di atas nilai t tabel (1,978) maka kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh bermakna motivasi kerja pada kinerja karyawan. Pada hasil uji t didapatkan variabel loyalitas mempunyai skor paling besar daripada variabel motivasi karyawan dan kualitas karyawan. Berdasarkan hasil lapangan yang terlihat bahwa karyawan kebanyakan mempunyai masa kerja di atas 5 tahun. Masa kerja pun bisa memberi pengaruh pada kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum mempunyai pengalaman maupun masa kerja tidak sama dengan mereka yang telah mempunyai masa kerja lumayan lama.
- c) Variabel kualitas karyawan sebesar 2,499 yaitu melebihi skor t tabel (1,978) maka bisa dibuat kesimpulan bahwa kualitas karyawan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018), kompetensi atau kualitas karyawan merupakan kemampuan yang mempunyai guna menjalankan tugas yang didasari keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu. Karyawan telah memahami bahwa kualitas yang mempunyai pegawai mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keahlian yang mempunyai sehingga kinerja yang dihasilkan selaras dengan yang diharapkan organisasi.

### Uji *Multivariate Analysis of Variance*

Uji manova sebagai bentuk *multivariate* dari Anova (*analysis of variance*). Tujuan uji manova sama dengan anova, yaitu hendak melihat apakah ditemukan ketidaksamaan yang nyata antara karyawan kontrak dan tetap. Berikut hasil kesimpulan dari uji Manova yang sudah diadakan bisa diamati pada Tabel 10.

Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- a) Variabel motivasi kerja senilai 0,721, yakni melebihi 0,05 maka kesimpulannya bahwa ada perbedaan antara karyawan tetap dan kontrak. Hal demikian terlihat bahwa motivasi kerja pegawai kontrak lebih tinggi dibanding pegawai tetap tetapi tidak berbeda nyata dengan karyawan tetap. Berdasarkan penilaian penulis yang terjadi dilapangan bahwa PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk membuka peluang besar untuk *fresh graduate* bergabung dalam perusahaan, terlihat bahwa karyawan kontrak yang ada di perusahaan di isi oleh pegawai yang baru menyelesaikan studinya, hal tersebut terlihat bahwa motivasi karyawan kontrak di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sangat tinggi karena adanya semangat lebih tinggi untuk membuktikan hasil kerjanya agar selaras dengan harapan organisasi. Di samping itu, pegawai kontrak tidak mempunyai stabilitas ataupun keamaan seperti yang mempunyai oleh pegawai tetap. Sehingga karyawan kontrak memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat sebagai pembuktian diri untuk mendapat jenjang karir yang lebih pasti.
- b) Variabel loyalitas senilai 0,001, yaitu di bawah 0,05 maka bisa dibuat kesimpulan bahwa ada perbedaan sangat nyata antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Hal tersebut terlihat bahwa loyalitas karyawan tetap lebih baik daripada karyawan kontrak. Berdasarkan penilaian penulis yang terjadi di lapangan bahwa karyawan tetap memiliki loyalitas tinggi didukung oleh masa kerja yang dijalani oleh karyawan tetap terhitung lama, hasil responden penelitian ini terdapat lebih dari 50% mempunyai masa kerja di atas 5 tahun.
- c) Variabel kualitas karyawan sebesar 0,17, yaitu di atas 0,05 maka kesimpulannya bahwa ditemukan ketidaksamaan nyata antara pegawai kontrak dan tetap. Hal tersebut terlihat bahwa pegawai tetap lebih mempunyai kualitas yang lebih baik daripada karyawan kontrak. Berdasarkan penilaian penulis yang terjadi di lapangan bahwa faktor masa bekerja memengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja, karyawan tetap memiliki pengalaman lebih lama dibandingkan dengan karyawan kontrak sehingga karyawan tetap mengetahui dengan baik *job desk* yang harus dikerjakan sehingga karyawan tetap dapat menyelesaikan tugasnya lebih baik daripada karyawan kontrak yang belum memiliki banyak pengalaman dalam perusahaan.

Tabel 10. Hasil uji multivariat anova

Variabel	Kontrak Kerja	Mean	p
Motivasi Kerja	Karyawan kontrak	52,8	0,721
	Karyawan tetap	52,16	
Loyalitas	Karyawan kontrak	48,867	0,001
	Karyawan tetap	53,48	
Kualitas Karyawan	Karyawan kontrak	35,033	0,017
	Karyawan tetap	37,16	
Kinerja	Karyawan kontrak	8,567	0,021
	Karyawan tetap	9,07	

d) Variabel kinerja karyawan sebesar 0,021 yaitu melebihi 0,05 maka bisa dibuat kesimpulan bahwa terdapat perbedaan nyata antara pegawai kontrak dengan karyawan tetap. Hal demikian terlihat bahwa pegawai tetap lebih mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan kontrak. Berdasarkan penilaian penulis yang terjadi dilapangan bahwa karyawan tetap sangat mengetahui budaya organisasi dan iklim perusahaan secara lebih baik karena keterbiasaan menjalin hubungan antar rekan kerja dan lingkungan perusahaan. Faktor tersebut memengaruhi bagaimana karyawan tetap dapat bekerja lebih baik daripada karyawan kontrak. Karyawan tetap mengenal perusahaan dengan baik sehingga dalam proses eksekusi pekerjaan, karyawan tetap memiliki kinerja yang memumpuni daripada karyawan kontrak yang belum lama dalam bekerja.

### Implikasi Manajerial

Berlandaskan hasil penelitian ini diketahui bahwa ditemukan perbedaan yang mendasar antara pegawai kontrak dan tetap, hal demikian selaras dengan yang diungkapkan oleh Hasro (2021), bahwa pegawai kontrak merasakan ketidaknyamanan dalam menjalani pekerjaannya karena posisi mereka yang belum jelas serta hanya mendapat sedikit kemudahan daripada pegawai tetap yang mendapatkan berbagai macam fasilitas dan tunjangan perusahaan. Maka, pegawai kontrak mempunyai motivasi kerja yang lebih baik dikarenakan pegawai kontrak memiliki dorongan untuk membuktikan kemampuan untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Namun loyalitas, kualitas karyawan dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan tetap lebih baik dibandingkan dengan karyawan kontrak, dikarenakan karyawan tetap telah lebih lama bekerja sehingga lebih terlatih dalam

menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan tetap lebih baik karena lebih memiliki banyak pengalaman dalam ruang lingkup perusahaan.

Beberapa hal yang menjadi prioritas adalah PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk perlu melakukan berbagai jenis pelatihan sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dengan tujuan menciptakan minat karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kualitas kerjanya. Program-program pelatihan dapat disesuaikan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan sehingga program menjadi terfokus dan tepat sasaran. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melalui program pelatihan saja, namun terdapat faktor lain seperti tugas belajar untuk karyawan yang memiliki potensi untuk memiliki keahlian khusus, sehingga dapat menjadi aset bagi perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan. Loyalitas memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan. Kualitas karyawan memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan. Motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan secara keseluruhan (simultan) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan tetap memiliki loyalitas, kualitas kerja dan kinerja yang lebih baik daripada karyawan kontrak. Sedangkan pada pegawai kontrak mempunyai motivasi kerja yang lebih baik dibanding pegawai tetap namun tidak berbeda nyata.

## Saran

Karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat harus melakukan evaluasi yang berkesinambungan terhadap motivasi kerja serta meningkatkan loyalitas dan kualitas kerja secara maksimal dalam mencapai tujuan kerja yang berkesinambungan dengan visi, misi dan nilai perusahaan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi *Noodle* Cabang Bekasi Jawa Barat harus lebih memperhatikan karyawan dan membantu karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. Contohnya, melalui cara memberi dorongan untuk berprestasi dengan memberi imbalan (di luar gaji) yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dan memberikan kesempatan pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan. Menumbuhkan rasa kepercayaan pada pegawai serta membebaskan pegawai dalam mengungkapkan pendapat yang dapat bermanfaat untuk perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan dengan lebih baik dan lebih mengembangkan penelitian semaksimal mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Tirtayasa S. 2018. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):1-14.
- Adha RN, Qomariah N, Hafiz AH. 2019. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1):47-62.
- Alfiyah SE. 2016. Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresek. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(7):4504-4532.
- Aprilyanti S. 2017. Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus: PT OASIS Water Internasional Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* 1(2):68-72.
- Ardian N. 2019. Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 4(2):119-132.
- Dewi DP, Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM Press.
- Hasro N. 2021. Analisis perbedaan karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai Kota). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(2).
- Kumbadewi LS, Suwendra IW, Susila GPAJ. 2016. pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 4(1).
- Lumiu CA. 2019. Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* JAB 9(3):93-100.
- Muis MR, Jufrizen J, Fahmi M. 2018. pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1(1):9-25.
- Nurchayani NM, Adnyani IGA, Dewi. 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(1):500-532.
- Pasaribu F. 2018. Pengaruh Karakteristik Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Di dalam: Prosiding Konferensi Nasional Ke-7; Jakarta, 23-25 Maret. Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah. hlm 231-242.
- Rahmaharyati M, Aristya, Wibhawa B, Nurwati NR. 2017. Peran ganda buruh perempuan sektor industri dalam keluarga. *Jurnal Penelitian & PKM* 4(2):129-389.
- Siswanto BS. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Ed. revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Wulandari D. 2018. Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) untuk memperkaya hasil penelitian pendidikan. *Jurnal Aksioma* 9(1):37-53.
- Wirawan KE, Bagia W, Susila GPAJ. 2019. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1):60-67.