



PENGARUH LOYALITAS KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. GRESIK CIPTA SEJAHTERA

Muhammad Vaival Abidin¹⁾, Heru Baskoro²⁾,

^{1,2)} Economics and Bussines, University of Muhammadiyah Gresik, Gresik

^{1,2,)} vaivalmuhammad@gmail.com, herbas.gresik@umg.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

May 11, 2025

Revised

May 21, 2025

Accepted:

May 25, 2025

Online available:

June 05, 2025

Keyword:

loyalty, communication, motivation, employee performance

*Correspondence:

Name: Muhammad Vaival Abidin

E-mail:

vaivalmuhammad@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: Company performance has not yet reached optimal levels without full support from employees. This incident at PT. Gresik Cipta Sejahtera which has not been maximal in increasing optimal performance. Based on the results of the pre-survey, it was found that permanent employees of PT. Gresik Cipta Sejahtera still does not understand the procedures given by superiors and there are deficiencies in communication between employees. This research aims to determine the influence of work loyalty, work communication, and work motivation on the performance of the PT company. Gresik Cipta Sejahtera. Among the factors that influence performance include work loyalty, work communication and work motivation.

Methods: In this research method, primary data and secondary data obtained in the field and in literature, the research sample consists of 105 permanent employees at PT. Gresik Cipta Sejahtera uses the population method. Quantitative type of research using multiple linear regression analysis techniques assisted by IBM SPSS Statistics 26.

Results: The research results show that the significant value of work loyalty, work communication, work motivation is (0.030.0.020.0.005) with the conclusion that work loyalty, work communication. Work motivation has a positive and significant effect on PT performance. Gresik Cipta Sejahtera The research results show that work loyalty, work communication and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Gresik Cipta Sejahtera. Employees who are loyal, able to communicate effectively, and have high motivation tend to show better and more productive performance.

Keyword: loyalty, communication, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dr. Kasmir (2016), Faktor utama dan kekuatan pendorong dibalik kemampuan perusahaan atau lembaga untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia diperlukan dibanding lainnya dalam suatu perusahaan, karena sebagai suatu pendekatan yang kreatif dalam mengelola manusia, beberapa melibatkan proses perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen carrier, keselamatan, kesehatan, serta korelasi industrial hingga menjalin hubungan kerjasama. PT. Gresik Cipta Sejahtera, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan bahan kimia, pupuk, pestisida, dan jasa distribusi, menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawannya.

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT.Gresik Cipta Sejahtera

REKAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. GCS			
Kategori	Nilai	Jul - Des 2022	Jan – Jun 2023
Amat Baik	91 – 100	30	33
Baik	76 – 90	72	68
Cukup	61 – 75	-	-
Sedang	51 – 60	-	-
Kurang	<50	-	-
Total		102	101

Tabel di atas periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2022 dengan jumlah 30 karyawan dengan kategori amat baik dan 72 karyawan dengan kategori baik. Namun pada periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2023 dengan jumlah 33 karyawan dengan kategori amat baik dan 68 karyawan dengan kategori baik. penilaian kinerja juga dinilai dari prestasi pencapaian kompetensi, penilaian kompetensi di tiap bidang sama yaitu meliputi Komitmen Organisasi, Team Work, Keahlian Teknikal, Semangat Berprestasi. Untuk mengukur nilai pencapaian kinerja sendiri digunakan grade 1 sampai 5.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara simultan pengaruh loyalitas kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan aspek loyalitas, komunikasi, dan motivasi kerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian berkaitan dengan komunikasi juga telah dilakukan oleh Bimantara, Mayu *et al.*, (2021) dengan hasil penelitian berpengaruh sangat signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan. Pada peneliti lain oleh Dwi *et al.*, (2023) hasil penelitian pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menurut hasil penelitian Nurjaya (2021) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan. hasil penelitian lain oleh Ningrum & Pambudi, (2021) menunjukkan layak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Wiediya & Andy, (2022) menurut deteksi studi, kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh loyalitas kerja. penelitian Lorens (2020) hasil penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dalam penelitian terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya, investigasi lebih lanjut diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor tersebut berdampak pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan yang dianalisis adalah antara loyalitas kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera. Sampel penelitian diambil dari populasi tersebut menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah karyawan yang dapat dijangkau masih dalam batas yang memungkinkan untuk diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket disusun berdasarkan indikator variabel yang diteliti, yaitu loyalitas kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan software SPSS.

Teknik data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi terbaru.

HASIL DAN ANALISIS

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Dari tabel tersebut dapat ditarik beberapa simpulan, salah satunya adalah regresi linier berganda.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.300				
Loyalitas	.212	.096	.237	2.205	.030
Komunikasi	.184	.078	.266	2.365	.020
Motivasi	.197	.068	.259	2.883	.005

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.300 + 0.212 X_1 + 0.184 X_2 + 0.197 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan koefisien regresi di atas,

Nilai konstanta sebesar nilainya sebesar 5,300 yang berarti bahwa jika semua variabel independen yaitu loyalitas kerja (X1), Komunikasi kerja (X2), Motivasi kerja (X3) dianggap tetap atau konstan dengan rata rata , maka kinerja karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera (Y) nilainya sebesar 5,300. Nilai koefisien regresi Loyalitas kerja (X1) adalah sebesar 0.212 bernilai positif. Dapat dikatakan jika Loyalitas kerja (X1) meningkat maka kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera akan meningkat sebesar 0.212 dengan asumsi nilai Komunikasi kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) konstan. Nilai koefisien regresi Komunikasi Kerja (X2) adalah sebesar 0.184 bernilai positif. Dapat dikatakan jika komunikasi kerja (X2) baik maka kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera akan meningkat sebesar 0.184 Dengan asumsi nilai Loyalitas kerja (X1), Motivasi kerja (X3) konstan. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0.197 bernilai positif. Dapat dikatakan jika motivasi (X3) meningkat maka kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera akan meningkat sebesar 0.197 dengan asumsi nilai Loyalitas kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) konstan.

Tabel 3 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coeficients		Standartdized Coeficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Loyalitas Kerja	.212	.096	.237	2.205	.030
Komunikasi Kerja	.184	.078	.266	2.365	.020
Motivasi Kerja	.197	.068	.259	2.883	.005

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai signifikansi dari variabel loyalitas kerja (X1) mendapatkan nilai sebesar $0.030 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel loyalitas kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera. Nilai signifikansi dari variabel Komunikasi kerja (X2) mendapatkan nilai sebesar $0.020 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel komunikasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera. Nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja (X3) memperoleh nilai sebesar $0.005 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berdedikasi, serta menunjukkan kinerja yang konsisten dan optimal. Komunikasi kerja yang efektif mampu menciptakan alur informasi yang jelas, mempercepat koordinasi antar bagian, dan meningkatkan kerja sama tim di lingkungan perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi menjadi pendorong utama semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Ketiga faktor tersebut secara simultan menjadi elemen penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul dan mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Hidayat, M., Pratiwi, W., & Sitanggang, T. (2023). Komunikasi dalam Organisasi. *KANGMAS: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 113–116. <https://doi.org/10.37010/kangmas.v4i3.1342>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1), 48–55. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12–26. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.211>

- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 12(1), 277–282. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i1.121>
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI:JurnalIlmiahNasional,3(1),60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Graha Husada. Manajerial, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA(BisnisDanManajemen),5(2),120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>