

ABSTRAK

“ANALISIS PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT”

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:32) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:43) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini Peneliti akan membahas Loyalitas kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT..Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT berjumlah 105 orang dan dilakukan penentuan sampel menggunakan rumus slovin maka penelitian ini berjumlah 83 orang. Teknik pengumpulan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang dilakukan, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah

NTT . secara simultan Loyalitas Kerja, dan Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara Bersama-sama secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian yang didapati dari hasil analisis regresi linear berganda dengan konstanta a sebesar -4,278, Sedangkan Koefisien regresi $b^1=0,442$, $b^2=1,008$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda memperlihatkan pengaruh Loyalitas Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut : $Y = -4,278 + 0,442 X_1 + 1,008 X_2$. Selain itu hasil Uji Hipotesis pertama yaitu ada Loyalitas Kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y). Diketahui variabel Loyalitas Kerja (X_1) di temukan t hitung = 6.404 lebih besar dari t tabel = 1,671 dan tingkat signifikan = 0,000 oleh karena itu nilai $sig < 0,05$ terbukti bahwa T hitung $>$ T table artinya H_0 ditolak dan H_a diterima Maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut Uji Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) ditemukan t hitung = 14,534 lebih besar dari t tabel = 1,671 dan tingkat $sig = 0,000$. Maka terbukti bahwa T hitung $>$ T tabel. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk hasil Uji F didapati F hitung = 2585,338 lebih besar dari F tabel = 2,33 dan tingkat $sig = 0,000$ oleh karena itu nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ($b_1=0$) ditolak dan H_a ($b_1>0$) diterima artinya variabel Loyalitas Kerja (X_1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0,985 atau 98,6%. Hal ini berarti besar pengaruhnya Loyalitas Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 98,6%. Sedangkan pengaruh sebesar 0,015% disebabkan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Loyalita Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.