



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy

Achmad Taufik¹⁾; Taufik Hidayat²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: achmadtaufik.hasanuddin@gmail.com¹⁾; taufik081295@gmail.com²⁾

Abstract. *The purpose of this study 1) To determine the positive and significant effect of work motivation on work loyalty at PT. North Sumatera Hydro Energy. 2) To find out the positive and significant effect of work experience on work loyalty at PT. North Sumatera Hydro Energy. 3) To determine the positive and significant effect of work motivation on employee performance at PT. North Sumatera Hydro Energy. 4) To determine the positive and significant effect of work experience on employee performance at PT. North Sumatera Hydro Energy. 5) To find out the positive and significant effect of work loyalty on employee performance at PT. North Sumatera Hydro Energy. Methods: This research is a descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were 122 employees at PT. North Sumatera Hydro Energy. The sampling technique in this study was carried out using the Total Sampling method, so the sample was 148 respondents. Data analysis using Path Analysis test. Results: The results showed that 1) Work motivation had a significant effect on work loyalty. 2) Work experience has a significant effect on job loyalty. 3) Work motivation has a significant effect on work loyalty. 4) Work experience has a significant effect on job loyalty. 5) Work loyalty has a significant effect on employee performance.*

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Work Loyalty, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini 1) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. North Sumatera Hydro Energy. 2) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. North Sumatera Hydro Energy. 3) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. North Sumatera Hydro Energy. 4) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. North Sumatera Hydro Energy. 5) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. North Sumatera Hydro Energy. Metode: Penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah adalah 122 karyawan pada PT. North Sumatera Hydro Energy. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Total Sampling, maka Sample sebanyak 148 responden. Analisa data menggunakan uji Analysis Path. Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. 2) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. 3) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. 4) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. 5) Loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman, Loyalitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah pesaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia saat ini juga sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan/perusahaan mencapai tujuan dan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Aset penting ini perlu untuk diperhatikan kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan, sehingga aset perusahaan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan (Cornelia, 2017:73).

Penelitian di PT. North Sumatera Hydro Energy masalah besar tetapi terdapat masalah tentang penanganan karyawan. Masalah tersebut menunjukkan bahwa loyalitas di PT. North Sumatera Hydro Energy ini sangat rendah dilihat dari aspek loyalitas yaitu pada aspek taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan dan kesukaan pada pekerjaan.

Loyalitas karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga para karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang antara lain: Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap, stres dan juga motivasi. Wahjono (2016:5) menyebutkan bahwa seseorang bergerak melakukan sebuah pekerjaan disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan (ability) dan motivasinya dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pendapat serupa juga dikemukakan Wibowo (2016:246) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi. Namun berdasarkan pengamatan observasi yang dilakukan peneliti, bahwa terdapat masalah seperti masih adanya kompetensi beberapa karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dan banyak karyawan yang kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan.

Menurut Maslow (Tien Martiwi, 2015:47) menyatakan bahwa motivasi berdasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya, kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kebutuhan menimbulkan untuk memenuhi perilaku kebutuhan yang lebih tinggi yang dapat mempengaruhi loyalitas. Motivasi sangat penting bagi karyawan karena dapat berpengaruh pada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan membantu perusahaan dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Pengalaman yang di dapat di perusahaan dapat menimbulkan loyalitas karyawan dan mereka akan loyal bila perusahaan mau memenuhi apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Flipppo (2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Robbins dan

Judge (2016:214), Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah, dkk. 2015). Menurut Oemar Hamalik (2016:29), pengalaman adalah sumber pengetahuan dan keterampilan yang bersifat pendidikan dan terintegrasi dalam tujuan pendidikan. Pengalaman diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya.

Kinerja Karyawan

Cordoso dalam Megantara, dkk, (2019:3), Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Serdamayanti (2014:260), mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang karyawan atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Menurut Robert Bacal (2015:153) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/perusahaan sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak yang dikutip dalam Sinambela (2018: 519) menyatakan bahwa bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu :

1. Kemampuan kerja, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh..

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini ialah adalah 148 karyawan pada PT. North Sumatera Hydro Energy. Maka peneliti akan memilih sejumlah 148 responden maka penulis gunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik Total sampling yaitu suatu metode pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan total populasi.6 Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Dalam penelitian ini program aplikasi komputer SPSS 24 untuk pengukuran Analysis Path, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan uji F, Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Koefisien Path I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.718	2.930		5.365	.000
Motivasi Kerja	.151	.040	.199	3.794	.000
Pengalaman Kerja	.871	.055	.834	5.874	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Tabel 2. Hasil Model Summary Path I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.631	3.09209

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel Koefisien Path I dan tabel Model Summary Path I di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)
 Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.199 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.794 dan t_{tabel} sebesar 1,976, maka $3.794 > 1,976$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).
2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y)
 Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.834 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.874 dan t_{tabel} sebesar 1,976, maka $5.874 > 1,976$ dengan probabilitas sebesar 0.008 ($0.008 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) dapat dilihat dari

nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.636. Artinya bahwa 66.2% variabel Loyalitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 36.4% variabel Loyalitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Koefisien Path II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.792	2.862		2.024	.045
Motivasi Kerja	.340	.037	.430	9.120	.000
Pengalaman Kerja	.429	.081	.394	5.290	.000
Loyalitas Kerja	.318	.074	.305	4.287	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Tabel 4. Hasil Model Summary Path II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.662	2.97668

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2021

Berdasarkan tabel Koefisien Path II dan tabel Model Summary Path II di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.430 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.120 dan t_{tabel} sebesar 1,976, maka $9.120 > 1,976$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.394 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.290 dan t_{tabel} sebesar 1,976, maka $5.290 > 1,976$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Pengaruh Loyalitas Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Loyalitas Kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.305 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.287 dan t_{tabel} sebesar 1,976, maka $4.287 > 1,976$ dengan probabilitas sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

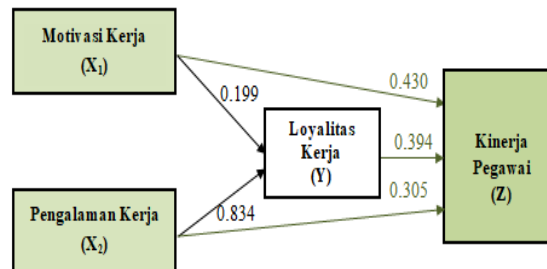
Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Loyalitas Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) dapat dilihat dari Adjusted R Square yaitu sebesar 0.740. Artinya bahwa 74% variabel Kinerja Karyawan (Z) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Loyalitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya 26% variabel Kinerja

Karyawan (Z) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari dua koefisien path yang ditunjukkan dengan tabel *coefficients* dan *model summary*, maka dapat dibuat persamaan path sebagai berikut:

$$Y = 15.718 + 0.151 X_1 + 0.871 X_2$$

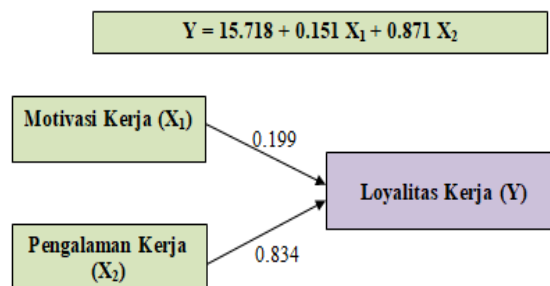
$$Z = 5.792 + 0.340 X_1 + 0.429 X_2 + 0.318 Y$$



Gambar 1. Analisis Jalur Path

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

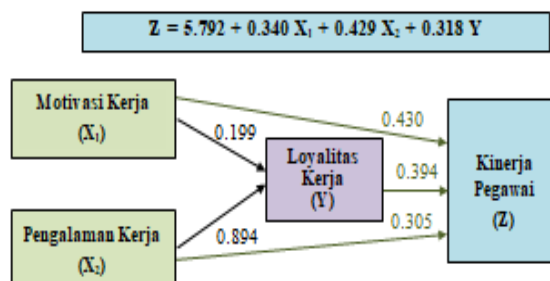
Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja (Y).



Gambar 2. Analisis Jalur I (*Path Analysis I*)

Koefisien Path II

Hasil penelitian telah memberikan bukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Loyalitas Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z).



Gambar 3. Analisis Jalur II (*Path Analysis II*)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Dalam penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Lola Melino Citra (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh

Moorhead (2015:86), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku dengan cara tertentu. Dalam hal ini Pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan motivasi secara internal maupun eksternal sehingga mampu menciptakan rasa ingin mencapai tujuan tertentu baik tujuan individu maupun perusahaan dan mampu merubah pola pikir bawahan menjadi lebih baik dan maju. Apa bila motivasi diterapkan secara tepat maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Dalam penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Endang Sugiarti (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi, maka pengalaman kerja memiliki kontribusi terhadap loyalitas sebesar 59,04%. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Suyanto (2016:65) pengalaman kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat penempatan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Lidya Seventina Ompusunggu dan Kusmiyanti Kusmiyanti (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Dalam penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Bachtiar Arifudin Husain (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Foster (2015) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan statistik variabel Loyalitas Kerja (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Dalam penelitian ini Loyalitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Reiza Adelia Maulida, dan Askiah (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Sudimin (dalam Rizky, 2015:39) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan. Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas ialah kesediaan karyawan dengan keseluruhan kemampuan, keterampilan, dan pikiran. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki

loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap loyalitas serta implikasinya pada kinerja karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy, yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja.
4. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja.
5. Loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saranyang dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan perlu memperhatikan karyawan apakah mendapati gangguan terlebih keselamatan dalam berkerja, selain itu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja hal ini dapat membantu penilaian untuk kenaikan jabatan, sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
2. Karyawan diharapkan berupaya untuk meningkatkan pengalaman kerjanya. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang *performa* dari karyawan-karyawan tersebut.
3. Disarankan kepada PT. North Sumatera Hydro Energy lebih menegaskan aturan perusahaan kepada para karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah meningkat dan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Zainullah dkk. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton, Vol.6 no.2.
- Citra, Lola Melino. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.Vol 2, No.2.
- Cornelia, dkk. 2016. Konseling Gizi. Jakarta: Penerbit Plus+.
- Flippo, Edwin B. 2016. Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. S., & R, K. (2015). Pembinaan untuk Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Hamalik, Oemar. (2015). Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1, No.2.
- Megantara; Ilma & Suliyanto; Ratno Purnomo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 01.
- Moorhead. 2015. Human Resource Management. New Jersey: John Willey and Sons.
- Ompusunggu, L.S. & Kusmiyanti, Kusmiyanti. 2021. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 18, No.2.
- Pradhana, Rizky. 2015. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)", (Skripsi), 39.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2016. Organizational Behavior Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robert, & Bacal. 2015. Performance Management . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiarti, Endang. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Cikokol. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1, No.2.
- Suyanto. 2016. Konsep Dasar Manajemen. Jakarta : Departemen. Pendidikan Nasional.
- Wahjono, Sentot Imam. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Jakarta : Rajawali Pers.