

## Pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika multifinance TBK cabang Denpasar Dewata Square

**Anak Agung Gde Alit Wiradyatmika**

Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia, [agungwiradyatmika@undiknas.ac.id](mailto:agungwiradyatmika@undiknas.ac.id)

*Dikirim 28 Februari 2023, disetujui 20 April 2023, diterbitkan 21 April 2023*

Pengutipan: Wiradyatmika, A.A.G.A. (2023). Pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika multifinance TBK cabang Denpasar Dewata Square. *Gema Wiralodra*, 14(1), 388- 393.

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk, Cabang Denpasar Dewata Square. Desain penelitian ini adalah kuantitatif. Menggunakan pendekatan cross-sectional. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 orang menggunakan metode random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Objek penelitian ini penghargaan yang diukur menggunakan enam indikator, loyalitas diukur menggunakan lima indikator dan kinerja diukur menggunakan empat indikator. Teknik analisa data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk variabel penghargaan, loyalitas dan kinerja adalah signifikan. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan sebesar 82,6%. Penghargaan dan loyalitas merupakan factor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu membangun loyalitas karyawan dan mampu menghargai karyawannya akan mendapatkan keuntungan dalam bentuk peningkatan motivasi, produktivitas dan kualitas kerja.

**Kata Kunci:** Penghargaan, Loyalitas, Kinerja

### ABSTRACT

This study aims to examine the effect of appreciation and loyalty on employee performance of PT Adira Dinamika Multifinance Tbk, Denpasar Dewata Square Branch. This research design is quantitative. Using a cross-sectional approach. The number of samples used was 64 people using the random sampling method. Data collection using a questionnaire. The object of this research is appreciation which is measured using six indicators, loyalty is measured using five indicators and performance is measured using four indicators. The data analysis technique uses SmartPLS. The results showed that all indicators forming the award, loyalty and performance variables were significant. Awards have a positive and significant effect on employee performance, loyalty has a positive and significant effect on performance. Loyalty is the dominant variable that affects employee performance. The magnitude of the contribution of appreciation and loyalty to employee performance is 82.6%. Rewards and loyalty are important factors that affect employee performance. Companies that are able to build employee loyalty and are able to reward their employees will benefit in the form of increased motivation, productivity and work quality.

**Keyword(s):** Reward, loyalty, performance

## 1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat membuat semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (Hasibuan, 2016).

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik manajemen sumber daya manusia dan penerapan konsep tersebut mencakup peran, pengelolaan serta

pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan penghargaan. Pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa senang. Bahkan karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat lagi. Dengan kata lain kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga hasil kerja karyawan bisa lebih maksimal (Sutrisno, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Marya (2022) mengungkapkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu loyalitas merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia berkaitan dengan segala aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola secara maksimal di dalam perusahaan. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya (Hasibuan, 2016).

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan salah satunya dilakukan oleh Prami (2022) yang menyatakan bahwa, loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja pada karyawan itu sendiri, karena pada dasarnya setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi dalam meningkatkan loyalitas kerja pun tidaklah mudah, karena sikap loyal ini merupakan sikap mental yang di tunjukkan kepada perusahaan. Permasalahan terkait dengan penghargaan yaitu tidak jelasnya kriteria penghargaan, dimana karyawan tidak memahami kriteria yang digunakan untuk memberikan penghargaan, sehingga mereka tidak tahu bagaimana cara untuk memenuhi kriteria tersebut, hal tersebut dapat menyebabkan kebingungan pada karyawan. Permasalahan terkait dengan loyalitas karyawan yaitu kebijakan perusahaan tidak sesuai dengan nilai-nilai atau tujuan pribadi karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman/tidak cocok bekerja berlama-lama di perusahaan. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square.

## 2. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, design penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan cross sectional, metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Tempat penelitian di PT. Adhira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah penghargaan (X1) dan loyalitas (X2) dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yakni sebanyak 180 orang. Metode penentuan sampel adalah menggunakan random sampling. Dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Hasil penyebaran kuisisioner yang sudah dijawab oleh responden kemudian di rekapitulasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda menggunakan Smart PLS 3. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1

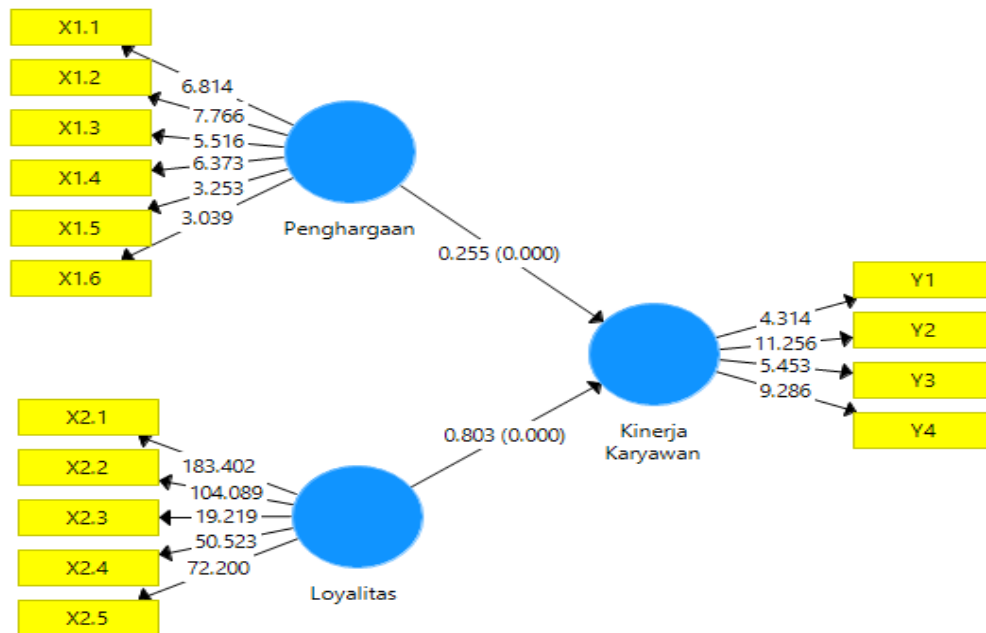
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan	64	20	30	23,5	1,91
Loyalitas	64	10	25	18,2	4,01
Kinerja	64	13	18	16,1	1,23

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai rata-rata variabel penghargaan sebesar 23,5 dengan nilai terendah sebesar 20 dan tertinggi sebesar 30. Pada variabel loyalitas dengan nilai rata-rata sebesar 18,2 dengan nilai terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi sebesar 25. Pada variabel kinerja dengan nilai rata-rata sebesar 16,1 sedangkan nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 18.

Gambar 1

Model Struktur Pengaruh Penghargaan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan



#### Discriminant Validity

Tabel 2

Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.831
Loyalitas	0.919
Penghargaan	0.878

Nilai AVE variabel kinerja karyawan sebesar 0,831 variabel loyalitas sebesar 0,919 variabel penghargaan sebesar 0,878, artinya seluruh nilai AVE konstruk  $\geq 0,50$  sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

### **Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Tabel 3

Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.778	0.757
Loyalitas	0.978	0.983
Penghargaan	0.762	0.831

Nilai *composite reliability* masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai minimal 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*. Dari sisi nilai *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0,70 sehingga sudah memenuhi syarat valid.

### **Evaluasi Model Struktural Melalui R-Square ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  kinerja sebesar 0,826; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghazali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah variasi penghargaan dan loyalitas mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 82,6% persen, sisanya 17,4% persen dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar model yang dianalisis.

### **Pengujian Hipotesis**

Tabel 4

Pengujian Statistik

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Loyalitas -> Kinerja_Karyawan	0,803	15,403	0,000
Penghargaan -> Kinerja_Karyawan	0,255	3,586	0,000

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,255 dengan nilai t-statistics sebesar 3,586. Nilai t-statistics tersebut berada diatas nilai 1,96 dan nilai sig (0,000)  $< 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 dinyatakan diterima. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin karyawan dihargai maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan yang merasa dihargai saat bekerja oleh perusahaan cenderung lebih produktif, dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Disamping itu pula, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan akan merasa percaya diri, dan rasa bangga pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwiyanti (2020), Ferdinand (2021), Marya (2022), Prabu (2016), Yani (2021) yang menyebutkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,803 dengan nilai t-statistics sebesar 15,403. Nilai t-statistics tersebut berada diatas nilai 1,96 dan nilai sig (0,000)  $< 0,05$ .

Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 dinyatakan diterima. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, memiliki hubungan kerja yang baik antar karyawan serta atasan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dimana karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suhardi (2021), Widayanti (2020), Prami (2022) menyebutkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa penghargaan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin ditingkatkan penghargaan dan loyalitas maka kinerja karyawan akan meningkat. Besarnya pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square sebesar 82,6%. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu memberikan penghargaan yang pantas dan konsisten kepada karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebaiknya perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas.

#### 5. Daftar Pustaka

- Dwiyanti, N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pt. Sanbe Farma Sterile Preparation Plant). *eProceedings of Management*, 7(1).
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *J. Manaj. Bisnis dan Keuang*, 2(1), 30-37.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herawati, M., Hapsari, F., Zeinora, Z., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT Indo Dharma Transport). *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 810-816.
- Marya, C. (2022). Pengaruh Penghargaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 238-243).
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Prami, A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47-61.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.

Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 77-90.