
**PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI, MOTIVASI INTRINSIK DAN
KEPRIBADIAN EKSTROVET TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan)**

Oleh:

M. CHAERUL RIZKY, S.E., M.M.
Dosen Program Studi Manajemen Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan dalam mencapai tujuan. Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Terkadang penetapan gaji yang masih rendah sehingga karyawan harus menunjukkan loyalitas yang tinggi. Sedangkan loyalitas turun karyawan yang bersangkutan akan dimutasi pada posisi lain. Kurangnya motivasi terhadap karyawan yang ingin maju berkembang dalam kariernya. Dengan adanya masalah tersebut penulis mengadakan penelitian untuk menguji dan mengetahui lebih jelas. Tujuan Penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi. Penulis mengumpulkan berbagai data menggunakan angket yang berstruktur sebagai alat atau instrument untuk mendapatkan data Primer dengan sistem skala likert yang disertakan pada 75 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda (Multiple Regression) dengan menggunakan pengolahan data SPSS Ver.18.00 dan melakukan uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis. Hasil Penelitian secara serempak menunjukkan bahwa Loyalitas dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan nilai F_{hitung} sebesar $89,020 > F_{tabel}$ 2,74 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil uji parsial untuk Loyalitas terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,567 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$, untuk Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 7,007 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, dan hasil dari analisis uji pengaruh dominan diketahui Motivasi Kerja lebih dominan karena memiliki nilai beta paling besar yaitu sebesar 0,604 sedangkan Loyalitas hanya sebesar 0,308. Berdasarkan hasil analisa diatas maka hipotesis 1 diterima dan hipotesis 2 ditolak

Kata kunci : Loyalitas , Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau

yang menjalankan operasional perusahaan. Dapat dikatakan jika karyawan menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu asset bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi

Motivasi di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Gibson, 1996).

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul "*Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja. Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*".

B. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, maka ruang lingkup ini di batasi hanya variabel loyalitas pegawai, motivasi interistik dan kepribadian ekstrovet terhadap kinerja. Studi kasus pada pegawai tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas secara sempit seringkali diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusinya terhadap perusahaan (Syafaruddin, 2001:50).

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002 : 9). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Indikasi – indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan

- 1) Turun / rendahnya produktivitas kerja.
- 2) Tingkat absensi yang naik.

- 3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi.
- 4) Kegelisahan dimana – mana.
- 5) Tuntutan yang sering terjadi.
- 6) Pemogokan.
(Nitisemito, 2001: 163-166).

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan maka perusahaan harus dapat memberikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pemberian Gaji Yang Cukup
- 2) Insentif
- 3) Promosi
- 4) Mutasi
- 5) Motivasi
- 6) Fasilitas Kerja Yang Memadai
- 7) Adanya Jaminan Kesejahteraan
- 8) Memperhatikan
Kebutuhan Rohani
- 9) Diikutkan Sertakan
Dalam Perundingan.
- 10) Harga Diri Perlu
Mendapatkan Perhatian
(Malini, 2008:15).

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2006:457).

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "Motivation". Dan kata motivation sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu Movere. Kata movere dalam bahasa latin artinya To Move dalam bahasa Inggris yang berarti Menggerakkan atau Mendorong dalam bahasa Indonesia. Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Iman Dan Siswandi, 2009).



Gambar 2.1 Motivasi Skema di atas merupakan penggambaran dari proses motivasi dasar bagi semua orang. Secara sistemik, motivasi terdiri dari interaksi dan ketergantungan dari kebutuhan, dorongan dan tujuan yang akan diraih.

b. Motivasi Bersifat Positif

Karena itu, setiap pemimpin harus mem-pelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok.

- 1) Penghargaan Terhadap Pekerjaan
- 2) Komunikasi Dan Informasi.
- 3) Persaingan, Partisipasi, & Kebanggaan.

c. Berbagai Pandangan Motivasi Dalam Organisasi

Setelah kita bicarakan secara ringkas berbagai teori motivasi, maka pada bagian ini kita akan membicarakan berbagai pandangan manajer tentang motivasi yang dicoba dihubungkan dengan tahapan-tahapan pemikiran manajemen. Model tersebut adalah model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

- 1) Model Tradisional
- 2) Model Hubungan Manusiawi
- 3) Model Sumber Daya Manusia

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Sullivan (dalam Alwisol, 2004. Hal: 185), mendefinisikan kepribadian sebagai pola yang relatif menetap dari situasi-situasi antar pribadi yang berulang, yang menjadi ciri kehidupan manusia.

Gordon Allport memandang kepribadian sebagai organisasi dinamis didalam individu yang terdiri dari sistem-sistem psikofisis yang menentukan cara-caranya yang khas dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan. Sistem psikofisis terdiri dari kebiasaan, sikap, nilai, kepercayaan, keadaan emosi, motif, dan sentimen (Hurlock, 1981. Hal: 524-525). Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman.

Kepribadian menurut Eysenck (dalam Alwisol, 2004. Hal: 319), kepribadian adalah keseluruhan pola tingkah laku aktual maupun potensial dari organisme, sebagaimana ditentukan dari keturunan dan lingkungan. Pola tingkah laku itu berasal dan dikembangkan melalui fungsional dari empat sektor utama yang mengorganisir tingkah laku, sektor kognitif, sektor afektif, dan sektor somatik.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah segala bentuk sifat dan tingkah laku yang khas yang dapat membedakan seorang individu dengan individu lainnya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Kepribadian

Pendapat Horton *et. al.*, (1977) tentang faktor - faktor yang mempengaruhi perkembangan kepribadian, sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi dua faktor besar, yaitu faktor hereditas (keturunan) dan faktor lingkungan (dalam Mangkunegara, 2005. Hal: 7).

Adapun Jung membagi dua faktor yang membentuk kepribadian (dalam Hartati, dkk, 2004. Hal: 171-177), yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor genetic
- b. Faktor lingkungan

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dibentuk dari genetik dan lingkungan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, sikap, kecerdasan, dll.

C. Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert

Menurut Friedman & Rosenman (1974) yang telah mengelompokkan kepribadian kedalam dua tipe yang berbeda yaitu tipe A dan tipe B. Kedua tipe kepribadian tersebut akan berbeda dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan mereka. Beberapa ciri yang dapat dilihat dari dua tipe tersebut adalah individu yang mengerjakan tugas dengan cepat, mempunyai sikap kompetitif tinggi, tidak sabar dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang diinginkannya atau menyelesaikan tugas kurang dari waktu yang ditentukan, berorientasi pada prestasi, ambisius, agresif,

mudah stress, mudah tertekan, gesah-gesah, mudah gelisah, sering mengalami ketegangan, dan berbicara dengan penuh semangat (*explosive*). Lawan dari tipe tersebut adalah kepribadian tipe B yang mempunyai ciri-ciri rileks, tidak suka kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus-menerus, jarang kekurangan waktu, dan berbicara dengan nada suara pelan dan Bergeraknya lamban (dalam Wijono, 2011: 135).

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal, 2004).

a. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati / menilai prestasi kerjanya atau Penilaiannya kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan (Ruky, 2004:12).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kebutuhan berprestasi dapat dikembangkan pada orang dewasa. Menurut (Handoko, 2004:45) bahwa orang-orang yang ingin berprestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu :

- 1) Menyukai pengambilan resiko
- 2) Mempunyai kecenderungan
- 3) Mempunyai kebutuhan
- 4) Mempunyai keterampilan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ataupun prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja

Pada umumnya lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian, yaitu :

a) Lingkungan Fisik.

Yaitu semua benda mati yang berada dilingkungan tempat bekerja karyawan dan beberapa persyaratan dari lingkungan fisikk yang diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan

b) Lingkungan Sosial

Yaitu hubungan antara karyawan dengan sesama teman (hubungan horizontal) maupun hubungan dengan atasan ataupun bawahan (hubungan vertical).

2) Disiplin

3) Komunikasi

4) Kesempatan Untuk Maju

Ada dua dasar yang digunakan oleh setiap perusahaan untuk mempromosikan karyawannya, yaitu :

a. Kecakapan Kerja

b. Senioritas

5) Upah

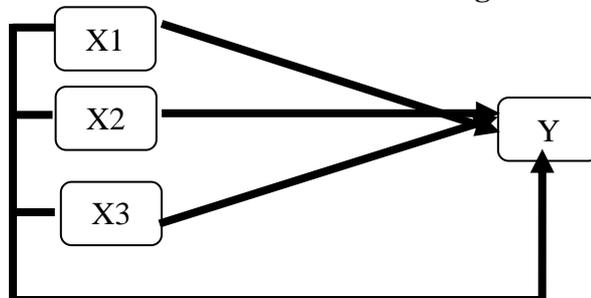
Selain factor-faktor diatas, masih ada lagi beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian yang sifatnya tidak objektif, yaitu :

- a. *Hallo Effect* (Kesan Sesaat)
- b. Prasangka Pribadi Seperti Senioritas

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan hal diatas maka, penulis mengambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Loyalitas pegawai, Motivasi Interistik Dan Kepribadian Ekstrovet berpengaruh positif dan signifikan secara serempak Terhadap Kinerja pegawai tetap Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.*
2. *Variabel loyalitas pegawai dominan mempengaruhi kinerja pegawai tetap.*

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Descriptive Research, yaitu studi yang menganalisis hubungan korelasi (correlation) antara variable (menguji hubungan).
2. Explanative Research, yaitu studi yang menganalisis pengaruh dan kualitas antar variabel satu dengan variable lainnya.

B. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

C. Populasi dan Sampel Populasi

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (**Sugiono, 2003:57**).

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang yang terdiri dari beberapa pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Sampel

Sampel sekedar ancer-ancer, apabila subjeknya kurang dari 100 maka **lebih baik** diambil semua sehingga penelitian merupakan **penelitian populasi**. **Jika jumlah subjeknya** lebih besar dari pada 100 maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (**Arikunto, 2003 : 109**).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 75 orang.(50%x150)

E. Instrument Penelitian

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi, lebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

- 1). Uji Validitas
- 2). Uji Reliabilitas

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan ini penulis melakukan data melalui :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Angket/questioner
- 4) Study pustaka
- 5) Dokumentasi

G. Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variable independen yang terdiri dari Loyalitas Pegawai (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Kepribadian sehingga dapat diketahui pengaruh faktor-faktor tersebut dalam membentuk loyalitas di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 15.00 for windows*. Model perumaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel Kinerja (*dependent variable*)
- a = Nilai Intersip (*Kostanta*)
- b = Koefisien regresi
- X1 = Loyolitas (*independent variable*)
- X2 = Motivasi Intrinsik (*independent variable*)
- X3 = Kepribadian Ekstrovet (*independent variable*)
- ϵ = Epsilon (Kesalahan Penduga)

Sebelum analisis dan evaluasi selanjutnya masih perlu dilakukan uji model apakah regresi layak digunakan, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas.

- 1). Uji Normalitas
- 2). Uji Multikolinieritas
- 3). Uji Heteroskedasitas

2. Pengujian Hipotesis

- 1). Uji Pengaruh Serempak
- 2). Uji Pengaruh Parsial
- 3). Uji Pengaruh Dominan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian****1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Tahun 1956 Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Sekolah Tinggi Metafisika berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956 tanggal 27 Nopember 1956. Tahun

1961 Sekolah Tinggi Metafisika berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) dan tanggal 19 Desember 1961 di tetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB).

2. Visi Dan Misi Universitas Pembangunan Panca Budi

Visi UNPAB

Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang Terkemuka Berbasis Religius dalam Mengembangkan Iptek yang bermanfaat bagi Kemaslahatan umat (TRIK)

Misi UNPAB

1. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam panca budi, mengabdikan kepada tuhan yang maha esa, negara, nusa, bangsa dan dunia
2. Mengembangkan Iptek berdasarkan al-qur'an dan hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang Iptek dan Imtaq.
3. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk bangsa dan negara republik indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan internasional dalam fitrah pengabdian terhadap allah swt.
4. Mendorong fungsi kekhalifahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
5. Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat Islam.

3. Tujuan UNPAB

1. Menghasilkan sumber insan yang memiliki kompetensi religius moral, intelektual berketerampilan dan profesional.
2. Menghasilkan sumber insan yang mampu berfikir sistemik, team building, peran usaha, terampil berkomunikasi dan mengikuti perkembangan ipteks.

B. Pembahasan

1. Penyajian Data

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan pada karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi sebanyak 75 orang diperoleh data sebagai berikut: (Terlampir). Guna mengetahui pengaruh dari independen variabel yang diteliti yaitu Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.33. Diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 12 orang (16,0%), kurang setuju 27 orang (36,0%) dan setuju 36 orang (48,0%). Di simpulkan bahwa yang mengatakan setuju terhadap kreaktifitas karyawan dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja yang baik adalah sebanyak 48,0%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah *valid* (sah). Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka **0,300** hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah *valid* (sah).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan), dimana reliabilitas suatu kelompok variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* > 0,60. Realibilitas

dari pertanyaan kuisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.986	40

Sumber : Hasil Olah SPSS Ver.19.00

Pada Tabel diatas didapat Cronbach's Alpha sebesar 0,986 yang mana nilai $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik dimensi variabel loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet dan Kinerja adalah reliable atau bisa diterima dan dikatakan handal.

3. Teknik Analisa Data

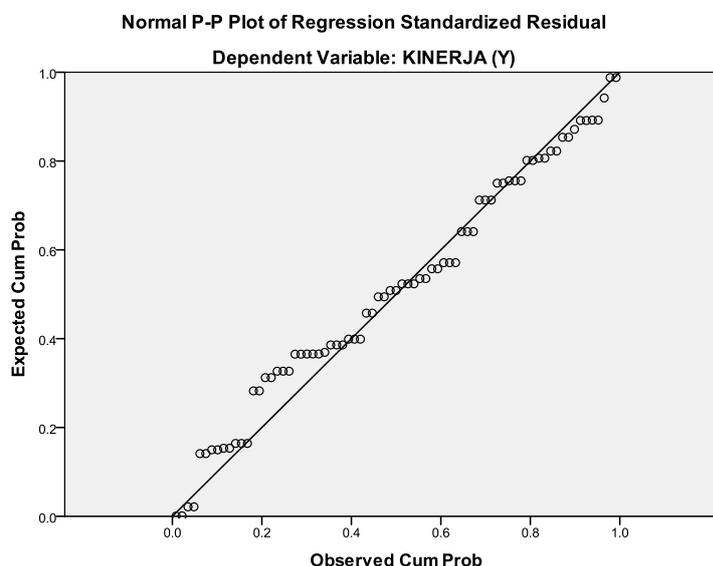
1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linier dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil dapat dilihat pada Gambar dibawah ini :

Gambar Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar di atas, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet dan Kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai tolerance $> 0,1$ atau

Variance Inflation Factor (VIF) > 5 , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
LOYALITAS (X1)	.971	.610	.124	.088	11.367
MOTIVASI INTRINSIK (X2)	.968	.562	.109	.087	11.469
KEPRIBADIAN EKSTROVET (X3)	.965	.346	.059	.073	13.696

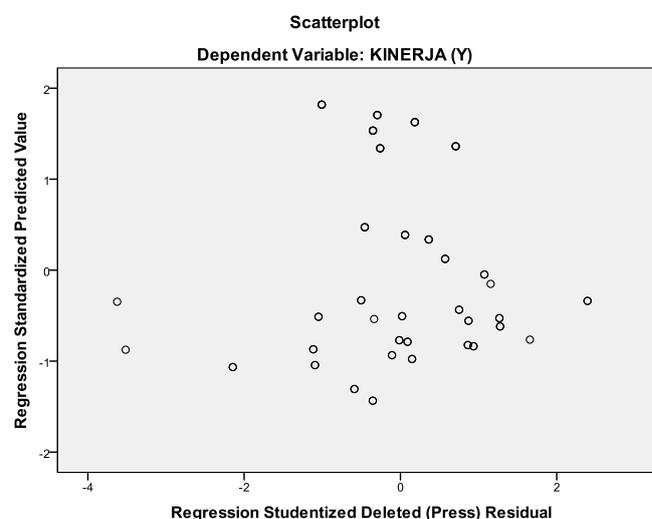
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variable independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua diatas 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedasitas menggunakan pendekatan grafik.

Gambar Uji Heteroskedasitas



Grafik Scatterplot diatas memmperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukkan variabel independennya.

4. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul akan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

**Tabel Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.973	1.848

a. Predictors: (Constant), KEPRIBADIAN EKSTROVET (X3), LOYALITAS (X1), MOTIVASI INTRINSIK (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS . Versi 19.00

Dari data diatas menunjukkan bahwa R Square = 0,973 yang berarti hubungan antara independen (loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet) dengan variabel dependen (Kinerja) (sangat erat). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 97.3% berarti sisanya 2.7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak (*Simultant*)

Uji serempak yang juga disebut uji *simultant* atau uji F bertujuan untuk menguji hipotesis 1 yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

**Tabel Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9143.754	3	3047.918	892.626	.000 ^a
Residual	242.433	71	3.415		
Total	9386.187	74			

a. Predictors: (Constant), KEPRIBADIAN EKSTROVET (X3), LOYALITAS (X1), MOTIVASI INTRINSIK (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS . Versi 19.00

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji Anova atau uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 892,626 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 892,626 > F_{tabel} 2,73$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari alpha yang ditentukan yaitu 0,05, maka tolak H_0 (Terima H_1) hasil temuan tersebut menyatakan bahwa loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

2) Uji Pengaruh Parsial (Uji – t)

Uji parsial atau Uji-t bertujuan menguji hipotesis 2 yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat sekaligus menentukan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikatnya. Dibawah ini disajikan hasil uji-t dengan menggunakan SPSS versi 19.00.

Tabel Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.200	.679		-1.767	.082
LOYALITAS (X1)	.403	.062	.417	6.479	.000
MOTIVASI INTRINSIK (X2)	.393	.069	.370	5.723	.000
KEPRIBADIAN EKSTROVET (X3)	.237	.076	.220	3.111	.003

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS . Versi 19.00

a. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Loyalitas nilai t_{hitung} 6.479 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik nilai t_{hitung} 5.723 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstrovet nilai t_{hitung} 3.111 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepribadian Ekstrovet berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji Pengaruh Dominan

Untuk uji pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient beta* terbesar dari variabel yang diteliti. Loyalitas adalah 6.479 sedangkan Motivasi Intrinsik hanya mencapai 5.723 dan Kepribadian Ekstrovet nilai t_{hitung} 3.111, maka Loyalitas lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan hasil dari pembahasan mengenai Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja (Studi Kasus Universitas Pembangunan Panca Budi), maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Angka Adjusted R square adalah 0,973 yang berarti hubungan antara independen (loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet) dengan variabel dependen (Kinerja) (sangat erat). Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 97.3% berarti sisanya 2.7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Uji pengaruh serempak (Simultant) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 892,626 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F_{hitung} 892,626 > F_{tabel} 2,73 dan probabilitas

signifikan jauh lebih kecil dari alpha yang ditentukan yaitu 0,05, maka tolak H_0 (Terima H_1) hasil temuan tersebut menyatakan bahwa loyalitas, Motivasi Intrinsik, Kepribadian Ekstrovet secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

3. Uji Pengaruh parsial (Uji t)

a. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Loyalitas nilai t_{hitung} 6.479 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik nilai t_{hitung} 5.723 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstrovet nilai t_{hitung} 3.111 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepribadian Ekstrovet berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Pengaruh Dominan

Untuk uji pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient beta* terbesar dari variabel yang diteliti. Loyalitas adalah 6.479 sedangkan Motivasi Intrinsik hanya mencapai 5.723 dan Kepribadian Ekstrovet nilai t_{hitung} 3.111, maka Loyalitas lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi Universitas Pembangunan Panca Budi yaitu :

1. Ternyata Motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu perlu ditingkatkan Program-program kerja yang berhubungan dengan Motivasi kerja dari pimpinan perusahaan, dan disarankan untuk itu pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang akan berhubungan dengan Loyalitas Karyawan lebih baik lagi agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Di sarankan agar peneliti lain dapat melanjutkan penelitian terhadap variabel lain yang belum diteliti terhadap Kinerja Karyawan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat lagi di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Ahmad S Ruky, 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Ghojali, Iman, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*, Edisi Ke tiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hani T. Handoko, 2000, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua, BPFE. Yogyakarta.
- Iman, Indra Dan Siswandi, 2009, *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus Dan Pemecahannya*. Edisi Ke dua, Mitra Kencana Media, Jakarta.
- Malini, 2008, *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Intiberkah Sejahtera Medan*. Fakultas Ekonomi Unpab Medan.(Tidak Di publikasikan).
- Rivai, Viethzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Syafaruddin, Alwi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiono, 2003, *Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Jakarta.
- Suhar Simi, Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.