

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAPURA
ANGKASA DIVISI LCC SERVICES
CABANG DENPASAR**

Ni Wayan Bela Sapira¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: 1sapirabela0899@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat motivasi yang ada pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat loyalitas kerja yang ada di PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources (HR) is one of the key factors in economic reform, namely how to create quality human resources who have skills and are highly competitive in global competition. This study aims to determine the effect of motivation, work environment and work loyalty on employee performance. This research was conducted at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch. The sample in this study were 46 employees at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch. The increasing motivation that exists at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch, employee performance will increase. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch. The increasing work environment at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch, employee performance will increase. Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance at PT. Gapura Angkasa, LCC Services Division, Denpasar Branch. Increasing work loyalty in PT. Gapura Angkasa LCC Services Division Denpasar Branch, employee performance will increase.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang seakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Oktavianti, 2020). Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja kerja karyawan. Dalam hal ini, alokasi yang menjadi sorot utama adalah karyawan, karena dibalik itu yang menjadikan majunya sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah dari setiap karyawan yang aktif atas kinerja yang diterapkan (Ningrum dan Pambudi, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sutrisno (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *ground handling* yang berpedoman pada standar pelayanan global dari *International Air Transportation Association (IATA)* di mana PT Gapura Angkasa menjadi anggota, sehingga PT Gapura Angkasa dipercaya maskapai nasional maupun internasional di 53 bandar udara tempat perseroan saat ini beroperasi. Layanan PT Gapura Angkasa saat ini terus berkembang dari *ground handling* ke jasa *warehousing*, pengelolaan *executive lounge*, jasa *hospitality* atau *passenger service assistant*, serta *learning center*. PT Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar harus mampu memberikan pelayanan terbaik sebagai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, namun sering kali kinerja manajemen PT Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar yang sudah baik akan terganggu oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya.

Menurut Sunyoto (2017) motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Segala hal dari *intern* atau dari *ektern* dirinya guna melaksanakan bentuk tindakan berupa semangat tinggi dengan memakai segala kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki guna tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil tindakan internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu. Efisiensi kerja karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja, dan dapat membawa

lebih banyak motivasi kerja dan lebih banyak niat dalam bekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yaitu kebutuhan perwujudan diri yang ditujukan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2020), Seo, dkk (2020), Permana dan Pracoyo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan motivasi pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Hendra, 2020). Menurut Kasmir (2017) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat karyawan saat bekerja dan juga hal-hal yang berpengaruh terhadap deskripsi kerja yang diberikan kepada karyawan. Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja adalah hubungan antar karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020), Hermanto, dkk (2021), Junaidi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja (Manullang dan Noor, 2020). Menurut Sriyono (2017:30) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang

atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas kerja adalah ketaatan atau kepatuhan yang tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulida dan Askiah (2020), Subagja dan Safrianto (2020), Ningrum dan Pambudi (2021), Suhardi, dkk (2021) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan loyalitas kerja pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang juga dapat dijadikan sebagai acuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar?
- 3) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017).

2) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2017). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan disetiap tahunnya yang semuanya dihasilkan oleh sumber daya manusianya.

3) Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Ardana, *et.al.*, (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal atau eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi. Motivasi bisa didapatkan dari orang lain atau diri sendiri yang membuat karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya sehingga mereka bisa

lebih bersemangat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

4) Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Nitisemito (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

5) Loyalitas Kerja

Menurut Sriyono (2017) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui

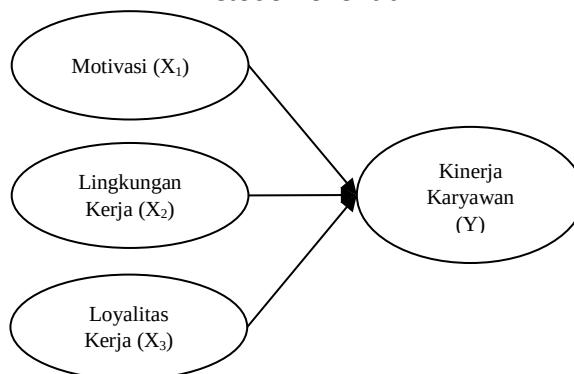
peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Menurut Susanto (2017) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.

H₃: Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar yang beralamat di Bandara Internasional Ngurah Rai, Terminal Keberangkatan Internasional Lantai 1, Keberangkatan Domestik, Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, loyalitas dan kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 46 orang karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Loyalitas Kerja

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel motivasi, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas

kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap. Motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,593; 0,181 dan 0,836 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,325			0,601	0,551
Motivasi	0,371	0,075	0,369	4,937	0,000
Lingkungan Kerja	0,326	0,036	0,667	9,035	0,000
Loyalitas Kerja	0,207	0,083	0,176	2,502	0,016
R					0,893
R Square					0,797
Adjusted R Square					0,783
F Statistic					55,129
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 2,325 + 0,371X_1 + 0,326X_2 + 0,207X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 2,325$ menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar bernilai sebesar 2,325.

Nilai $b_1 = 0,371$ menunjukkan bahwa, apabila motivasi meningkat, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,371.

Nilai $b_2 = 0,326$ menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,326.

Nilai $b_3 = 0,207$ menunjukkan bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,207.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,893. Besarnya nilai R 0,893 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,783 atau sebesar 78,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar adalah sebesar 78,3% sedang sisanya $100\% - 78,3\% = 21,7\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 4,937 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 9,035 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,502 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services

Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi memiliki tujuan yang penting, yaitu meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan, mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, menjaga stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja karyawan. Meningkatnya motivasi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: kebutuhan fisik dengan pemberian bonus, uang makan, uang *transport*, fasilitas perumahan dan sebagainya; kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja; kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan karyawan selalu dilibatkan dalam segala kegiatan yang ada di kantor serta kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan karyawan diberikan kebebasan untuk meningkatkan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2020), Seo, dkk (2020), Permana dan Pracoyo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan motivasi pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Hal ini

menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat lingkungan kerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan dan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Meningkatnya lingkungan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: penerangan yakni perusahaan perlu memperhatikan penerangan yang jelas agar pekerjaan telaksana secara efektif dan efisien; sirkulasi udara yakni perusahaan perlu memperhatikan adanya pertukaran udara yang baik agar membuat karyawan merasa nyaman; tata warna yakni penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik karena dapat berpengaruh besar terhadap perasaan karyawan; keamanan yakni suatu hal yang perlu disiapkan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan di lingkungan kerja; serta hubungan antar karyawan yakni hubungan karyawan dengan karyawan lainnya secara harmonis untuk dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020), Hermanto, dkk (2021), Junaidi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC

Services Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik loyalitas kerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Meningkatnya loyalitas kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya: ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan perintah yang diberikan atasan yang berwenang; bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik; pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga dari karyawan secara ikhlas kepada perusahaan; kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat motivasi yang ada pada PT. Gapura Angkasa Divisi

LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar. Semakin meningkat loyalitas kerja yang ada di PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel motivasi yaitu pernyataan “saya diberikan kebebasan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam mencapai tujuan organisasi”, maka disarankan kepada pimpinan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar agar melakukan pembinaan dan pelatihan sumber daya manusia secara berkala untuk mengasah kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya agar karyawan mempunyai rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang

- telah di tetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.
- 2) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu pada pernyataan “hubungan antar karyawan di tempat kerja saya terjalin dengan harmonis”, maka disarankan kepada pimpinan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar memberikan kenyamanan, penghargaan dan hiburan dalam bentuk rekreasi ataupun *gathering* kepada karyawan agar terbentuk kembali rasa kekeluargaan antar karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.
- 3) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel loyalitas kerja yaitu pernyataan “saya mentaati segala peraturan dan perintah yang diberikan atasan”, maka disarankan kepada pimpinan PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar memberikan arahan dan sanksi yang tegas agar karyawan lebih taat dan patuh atas segala peraturan dan perintah yang diberikan pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Divisi LCC Services Cabang Denpasar.
- 2107
- konsentrasi. *Journal of Tropical Pharmacy and Chemistry*, 3(2), 101-108.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Hendra, Danny. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13 No. 1, 1-9.
- Hermanto, K., Adiasa, I., & Utami, S. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang PLTS Sengkol Lombok Tengah. *Jurnal Industri & Teknologi Samawa*, 2(2), 47-55.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kasmir. 2017. *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, M., Aeyni, V., & Ibrahim, A. 2017. Formulasi dan optimasi basis gel HPMC (hidroxy propyl methyl cellulose) dengan berbagai variasi

- Maulida, R. A., & Askiah, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 696-704.
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, Vol. 3, No. 1, pp. 66-71.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Ramandei, P. 2017. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja*, 17(1), 52-58.
- Sriyono, S. 2017. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen*, 1-27.
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- 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.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Susanto, Ahmad. 2017. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.