

PENGARUH SEMANGAT, LOYALITAS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YARA BERKAH SEMESTA

Alan Dwi Ananta *¹
Lina Saptaria ²
Anita Sumelvia Dewi ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*e-mail: alandwiananta24@gmail.com¹, linasaptaria@uniska-kediri.ac.id²,
anita@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, loyalitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Yara Berkah Semesta. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi semangat kerja (X_1), loyalitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 orang karyawan yang menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Loyalitas kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Begitu pula dengan motivasi kerja yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,628 atau 62,8%, yang berarti bahwa semangat kerja, loyalitas kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,8% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Semangat, Loyalitas, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work spirit, work loyalty, and work motivation on employee performance partially and simultaneously at PT Yara Berkah Semesta. The independent variables in this study include work spirit (X_1), work loyalty (X_2), and work motivation (X_3), while the dependent variable is employee performance (Y). The research method used is a quantitative method with a survey approach, where data is collected by distributing questionnaires to 35 employees who are sampled. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2). The results of the study indicate that partially, work spirit has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.023 < 0.05$. Work loyalty also partially has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.015 < 0.05$. Likewise, work motivation partially has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.008 < 0.05$. Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The magnitude of the influence of the three independent variables on the dependent variable is indicated by the coefficient of determination (R^2) of 0.628 or 62.8%, which means that work enthusiasm, work loyalty, and work motivation together are able to explain 62.8% of the variations that occur in employee performance, while the remaining 37.2% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Spirit, Loyalty, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam memastikan kinerja

karyawan berada pada tingkat yang optimal demi mendukung keberhasilan perusahaan (Busro, 2018:71). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya perlu dikaji secara mendalam.

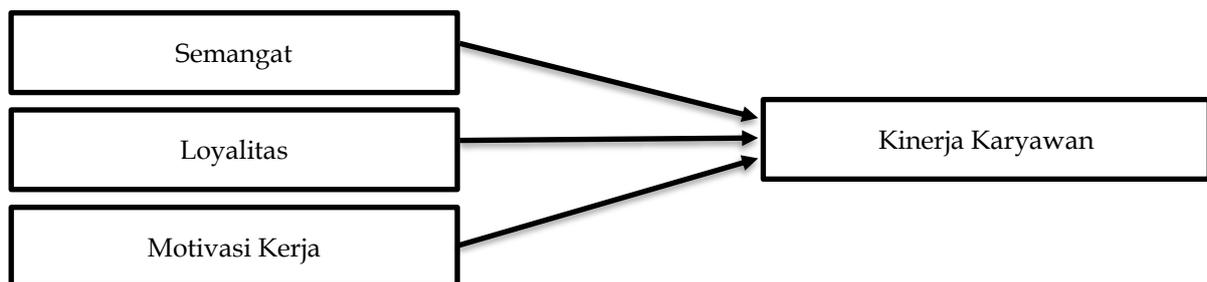
Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Priansa (2019:70), salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah semangat kerja, yang mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Selain semangat kerja, loyalitas juga memegang peranan penting. Loyalitas mencerminkan dedikasi karyawan dalam menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi (Armadita & Sitohang, 2021:05). Di samping itu, motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya, karena menjadi dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal (Zulfikri & Trisninawati, 2022:4734).

Ketiga aspek tersebut semangat kerja, loyalitas, dan motivasi tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja. Semangat kerja yang tinggi umumnya berkaitan dengan motivasi serta loyalitas yang kuat, sementara motivasi yang rendah dapat melemahkan kontribusi meskipun semangat kerja sudah baik. Oleh karena itu, penting untuk menelaah keterkaitan antara ketiga variabel ini dalam konteks organisasi jasa yang menuntut produktivitas tinggi.

PT Yara Berkah Semesta, yang beralamat di Jl. Joyoboyo No. 60, Kabupaten Kediri, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja waktu tertentu. Sebagai perusahaan jasa, PT Yara Berkah Semesta sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Meskipun tidak terdapat permasalahan serius terkait kinerja, hasil observasi menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan sudah cukup baik, tetapi motivasi belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan bekerja lebih karena tuntutan kewajiban dibanding dorongan intrinsik untuk berprestasi, yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap aspek motivasi kerja.

Selain itu, penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda (*research gap*). Basri & Rauf (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Zainuddin & Darman (2020) menemukan sebaliknya. Perbedaan juga terlihat pada variabel loyalitas dan motivasi, di mana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan sedangkan penelitian lain menemukan hasil yang tidak signifikan atau bahkan negatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh semangat kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yara Berkah Semesta. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM.



Gambar 1 Kerangka Teoritik

Hubungan Semangat Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan mampu menghadapi tugas dengan penuh antusias dan tanggung jawab. Basri & Rauf (2021) menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Zainuddin & Darman (2020) yang menjelaskan bahwa semangat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Majene. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa semangat kerja tidak selalu berdampak langsung

pada peningkatan kinerja, tergantung pada kondisi dan konteks organisasi.
H₁: Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan dedikasi yang ditunjukkan dengan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Penelitian Armadita & Sitohang (2021) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Akan tetapi, penelitian Zulfikri & Trisninawati (2022) menemukan bahwa loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas yang hanya bersifat formal atau pasif tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, melainkan harus disertai dengan inisiatif dan kontribusi nyata

H₂: Terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat karyawan berusaha untuk mencapai hasil kerja terbaik. Penelitian Zulfikri & Trisninawati (2022) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Tania (2023) menyatakan bahwa motivasi justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menandakan bahwa motivasi yang tidak ditopang oleh sistem penghargaan maupun dukungan atasan dapat mengurangi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja.

H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat, Loyalitas dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari akumulasi berbagai faktor yang saling berkaitan, di mana semangat kerja, loyalitas, dan motivasi menjadi elemen penting yang sering dikaji dalam penelitian sumber daya manusia. Semangat kerja berperan sebagai pendorong utama yang memberi energi positif dalam melaksanakan tugas, loyalitas menjadi cerminan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan motivasi memberi arah serta dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Ketiga aspek ini pada dasarnya saling melengkapi, sehingga kontribusi terhadap kinerja akan lebih nyata apabila hadir secara bersamaan.

Menurut Basri dan Rauf (2021), semangat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama ditunjukkan dalam penelitian Armadita dan Sitohang (2021) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Sementara itu, Zulfikri dan Trisninawati (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan performa karyawan secara signifikan. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian Zainuddin dan Darman (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan, bahkan Tania (2023) menemukan bahwa motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Perbedaan temuan tersebut menegaskan pentingnya menguji kembali ketiga variabel secara simultan. Dengan melakukan pengujian bersama, dapat diketahui sejauh mana kombinasi semangat kerja, loyalitas, dan motivasi benar-benar memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan ketiga faktor tersebut dalam satu model analisis untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel.

H₄: Terdapat pengaruh semangat, loyalitas dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Semangat Kerja

Menurut Fernandez *et al.*, (2024:163) semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang muncul dalam diri seseorang atau kelompok yang mendorong mereka untuk mencurahkan kemampuan secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, kreatif, penuh dedikasi, dan sanggup mengatasi tantangan pekerjaan dengan penuh optimisme. Selanjutnya, Nitisemito (2015:160) menegaskan bahwa semangat kerja merupakan kondisi batin yang mendorong seseorang bekerja lebih giat, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, lebih baik, serta menunjukkan adanya keinginan kuat dalam diri karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Adapun indikator dalam pengukuran semangat kerja menurut pendapat Hasibuan (2011:106) adalah: (1) Keinginan Motivasi dan Dorongan Bekerja, (2) Kesungguhan, dan (3) Kesenangan.

Loyalitas Kerja

Menurut Zulfikri & Trisninawati (2022:4734), loyalitas kerja merupakan wujud kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang mencakup tidak hanya kehadiran fisik, namun juga keterlibatan mental, komitmen emosional, serta kesediaan memberikan perhatian dan pemikiran sepenuhnya demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, Sidik (2017:2) menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak hanya berbentuk kesetiaan dalam status kepegawaian, melainkan juga diukur dari dorongan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kemauan bekerja secara maksimal bagi kepentingan organisasi, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta budaya yang dianut oleh perusahaan. Menurut pendapat dari (Sriyono & Lestari, 2013) mengemukakan beberapa indikator yaitu: (1) Ketaatan atau Kepatuhan, (2) Bertanggung Jawab, (3) Pengabdian dan (4) Kejujuran.

Motivasi Kerja

Menurut Pragiwani *et al.*, (2020:118) motivasi merupakan faktor pendorong utama yang berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadinya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja. Hanafi & Yohana (2017:118) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk melaksanakan usaha yang tinggi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dimana upaya tersebut disertai harapan dapat memenuhi kebutuhan individu itu sendiri secara pribadi. Menurut pendapat Edy (2009:39) mengemukakan beberapa indikator yang motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologi, (2) Kebutuhan Rasa Aman, dan (3) Kebutuhan Hubungan Sosial, (4) Kebutuhan Pengakuan, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Budiyanto & Mochklas (2020:10) Kinerja karyawan merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma, moral, dan etika. Sedangkan menurut Chairunnisah (2021:2) Kinerja merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, apakah terdapat penyimpangan dari rencana yang telah disusun, dan apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Robbins (2016:287) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas Kerja, (2) Pelaksanaan Tugas, dan (3) Tanggung Jawab.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Yara Berkah Semesta yang beralamat di Jl. Joyoboyo No. 60, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yara Berkah Semesta yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel menggunakan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan jawaban sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu semangat kerja (X_1), loyalitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Indikator semangat kerja mencakup keinginan motivasi dan dorongan kerja, kesungguhan, dan kesenangan. Loyalitas kerja diukur melalui ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Motivasi kerja diukur melalui rasa aman, hubungan sosial, pengakuan. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kinerja, kuantitas kinerja, dan komitmen.

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan butir pernyataan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memenuhi persyaratan analisis regresi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Semangat kerja
- X_2 = Loyalitas kerja
- X_3 = Motivasi kerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Semangat (X_1)	1,316	14,072	2,040	0,000	Ha diterima
Loyalitas (X_2)	- 0,211	-3,381	2,040	0,002	Ha diterima
Motivasi Kerja (X_3)	0,042	0,719	2,040	0,478	Ha ditolak
Konstanta (a)					-1,910
Toleransi					0,05
R					0,961
R ²					0,924
Adjusted R ²					0,916
F hitung					124,918
F tabel					2,84
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan semangat kerja (X_1), loyalitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = -1,910 + 1,316 X_1 - 0,211 X_2 + 0,042 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja satu satuan dapat menaikkan kinerja sebesar 1,316 poin, sedangkan loyalitas kerja justru menurunkan kinerja

sebesar 0,211 poin. Sementara itu, motivasi kerja hanya memberikan pengaruh kecil dengan peningkatan 0,042 poin.

Uji parsial (t-test) membuktikan bahwa semangat kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan hasil yang kuat dengan nilai R Square sebesar 0,924. Artinya, 92,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa semangat kerja dan loyalitas merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja, sementara motivasi belum memberikan kontribusi berarti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Semangat (X ₁)	14,072	2,040	0,000	Berpengaruh signifikan
Loyalitas (X ₂)	-3,381	2,040	0,002	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)	0,719	2,040	0,478	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial, semangat kerja (X₁) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 14,072 lebih besar dari t_{tabel} 2,040 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan semangat tinggi mampu bekerja lebih optimal, menghadapi tantangan, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Loyalitas kerja (X₂) juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} -3,381 dan signifikansi 0,002. Namun, koefisien negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Artinya, bentuk loyalitas yang ditunjukkan karyawan masih bersifat pasif, misalnya bertahan di perusahaan tanpa kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas tidak selalu identik dengan kinerja yang lebih baik, melainkan bergantung pada kualitas keterikatan karyawan.

Sebaliknya, motivasi kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} 0,719 lebih kecil dari t_{tabel} dan signifikansi 0,478 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan motivasional karyawan pada perusahaan ini belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja, kemungkinan karena keterbatasan dukungan, penghargaan, atau kesempatan pengembangan diri. Secara keseluruhan, uji parsial menegaskan bahwa semangat kerja dan loyalitas merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, meskipun loyalitas memiliki arah pengaruh negatif. Sementara itu, motivasi belum memberikan kontribusi signifikan, sehingga perlu strategi manajemen yang lebih tepat untuk memperkuat dorongan internal karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
124,918	2,84	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 124,918 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf 5% dengan df₁ = 3 dan df₂ = 31 adalah 2,84. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai sig < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, semangat kerja (X₁), loyalitas kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial terdapat perbedaan pengaruh, kombinasi ketiga variabel tetap memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pendekatan menyeluruh yang melibatkan penguatan semangat, loyalitas, dan motivasi secara terpadu.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,961	0,924	0,916

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,961 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan kinerja karyawan. Sementara itu, R Square sebesar 0,924 menunjukkan bahwa 92,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, loyalitas, dan motivasi secara bersama-sama. Angka ini termasuk sangat tinggi, sehingga model regresi yang digunakan tergolong baik dalam menjelaskan fenomena penelitian. Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,916 mengoreksi potensi bias akibat jumlah variabel dan sampel, namun tetap menunjukkan kekuatan penjelas yang konsisten. Dengan demikian, hanya sekitar 7,6% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi faktor lain di luar model, sehingga ketiga variabel independen terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Terhadap Kinerja Karyawan PT Yara Berkah Semesta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} yang jauh melebihi t_{tabel} serta tingkat signifikansi di bawah 0,05 memperlihatkan bahwa semakin tinggi semangat kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan yang antusias dan memiliki dorongan tinggi dalam bekerja cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta tidak mudah menyerah menghadapi tekanan kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Syihab *et al.*, (2020) yang menegaskan bahwa semangat kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian Fernandez *et al.*, (2024) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara semangat kerja dengan kinerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan lingkungan organisasi, budaya kerja, serta sistem manajerial yang diterapkan. Dengan demikian, semangat kerja dapat dianggap sebagai faktor universal dalam membentuk kinerja, namun dampaknya tetap bergantung pada konteks organisasi.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Yara Berkah Semesta

Berbeda dengan semangat kerja, loyalitas karyawan dalam penelitian ini justru tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan arah koefisien yang negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya, loyalitas yang ada cenderung pasif, hanya sebatas bertahan di perusahaan tanpa diikuti kontribusi nyata terhadap pencapaian target kerja. Hal ini dapat dipicu oleh kurangnya penghargaan terhadap loyalitas, keterbatasan ruang aktualisasi diri, serta minimnya jalur pengembangan karier yang membuat loyalitas tidak berbuah pada peningkatan kinerja.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian Faiziah & Sudarso (2023) yang membuktikan bahwa loyalitas memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa loyalitas bukanlah faktor tunggal yang selalu mampu meningkatkan performa, melainkan bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola dan memaknai loyalitas itu sendiri. Oleh sebab itu, agar loyalitas memberikan dampak nyata, perusahaan perlu mendorong bentuk loyalitas yang aktif, misalnya melalui pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemberian penghargaan atas kesetiaan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yara Berkah Semesta

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Meskipun motivasi seringkali disebut sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, dalam penelitian ini dorongan motivasi yang ada tidak cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang signifikan. Kondisi ini bisa terjadi karena motivasi yang dimiliki karyawan lebih bersifat eksternal, misalnya sekadar dorongan dari atasan atau insentif sementara, yang tidak mampu memberikan dampak jangka panjang.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Rayyan dan Paryanti (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Pragiwani *et al.*, (2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak selalu memberikan pengaruh nyata apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, motivasi kerja tetap penting, tetapi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu membangun sistem yang mendukung motivasi tersebut secara berkesinambungan.

Pengaruh Semangat, Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Secara simultan, semangat kerja, loyalitas, dan motivasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel serta nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan di PT. Yara Berkah Semesta. Hal ini menegaskan bahwa meskipun secara parsial terdapat variabel yang tidak signifikan, jika dikelola secara bersama-sama ketiga faktor tersebut tetap berkontribusi penting dalam membentuk produktivitas karyawan.

Temuan ini mendukung penelitian Syihab *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kombinasi variabel psikologis seperti semangat dan motivasi memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja. Dengan kata lain, pencapaian kinerja yang optimal tidak cukup hanya dengan meningkatkan satu faktor, melainkan harus dilakukan melalui pendekatan terpadu yang mencakup semangat, loyalitas, dan motivasi secara bersamaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh, seperti melalui program pelatihan, pemberdayaan karyawan, penghargaan atas kontribusi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi antusiasme, dorongan, serta tanggung jawab yang dimiliki karyawan, semakin baik pula pencapaian kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, loyalitas kerja meskipun signifikan namun menunjukkan arah pengaruh negatif, yang menandakan bahwa loyalitas yang hanya sebatas bertahan di perusahaan tanpa kontribusi aktif tidak serta-merta meningkatkan kinerja. Adapun motivasi kerja dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa dorongan motivasional yang ada belum terkelola secara optimal untuk mendorong peningkatan hasil kerja.

Secara simultan, semangat kerja, loyalitas, dan motivasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sehingga menunjukkan perlunya pengelolaan yang terpadu. Dengan demikian, manajemen perusahaan diharapkan tidak hanya menekankan pada salah satu faktor, tetapi mengembangkan strategi yang mampu meningkatkan semangat, menyalurkan loyalitas ke arah yang produktif, serta memperkuat motivasi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara konsisten dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Armadita, R., & Sitohang, M. (2021). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

- Basri, M., & Rauf, M. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 8(2), 118-125.
- Budiyanto, R., & Mochklas, M. (2020). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chairunnisah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Faiziah, N., & Sudarso, A. P. (2023). *Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT IDExpress Logistik Indonesia (Pagedangan)*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 14(1), 9-19.
- Fernandez, I. R. K., Listyawati, L., & Herawati, A. (2024). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Sikka*. JUPIMAN: Jurnal Pendidikan Manajemen, 2(4), 314-333.
- Hanafi, M., & Yohana, A. (2017). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Lintas Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tektonindo Henida Jaya Group*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora, 1(2), 118-127.
- Priansa, D. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. Jurnal Manajemen, 2(1), 9-19.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sidik, M. (2017). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sriyono, S., & Lestari, T. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru*. Jurnal JIMRA Volume 3 Nomor 3 Oktober 2020.

Tania, A. (2023). *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(3), 1127–1133.

Zainuddin, M., & Darman, D. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI Cabang Majene*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 49–53.

Zulfikri, K., & Trisninawati. (2022). *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang*. Journal of Business Management and Economic Development, 3(12), 4733-4745.