

**PENGARUH MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ETOS
KERJA ISLAM
(Studi Kasus pada Perusahaan Ekspedisi Hira Express
dan Cargo Cabang Cirebon)**

Sri Hartati

Program Studi Ekonomi Syariah
Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Islam (STEBI)
Global Mulia Cikarang
Email: ncihuraiyahaiko@gmail.com

Abstrak:

Motivasi dan loyalitas adalah sesuatu yang penting bagi meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya motivasi dan loyalitas setiap karyawan maka tidak akan maksimal kinerja yang dihasilkan. Seluruh karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon beragama Islam maka adakah nilai Etos kerja Islam pada diri setiap karyawan. Perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi pengiriman barang. Dengan jumlah karyawan 33 orang karyawan. Karyawan di perusahaan ini banyak yang memiliki masa kerja di atas 2 tahun dan usia di atas 30 tahun.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon, Hasil analisis determinasi diperoleh angka sebesar 0,423 atau sama dengan 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan loyalitas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 42,3% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan loyalitas) mampu menghasilkan persentase pengaruh sebanyak 42,3% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisah persentasenya 57,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, sedangkan hasil dari wawancara dengan beberapa responden menunjukkan terdapat nilai etos kerja Islam yang di terapkan pada diri karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon, dan karyawan Hira Express dan Cargo menerapkan nilai etos kerja Islam dalam diri setiap karyawannya.

Kata kunci: *Motivasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan, Etos kerja Islam*

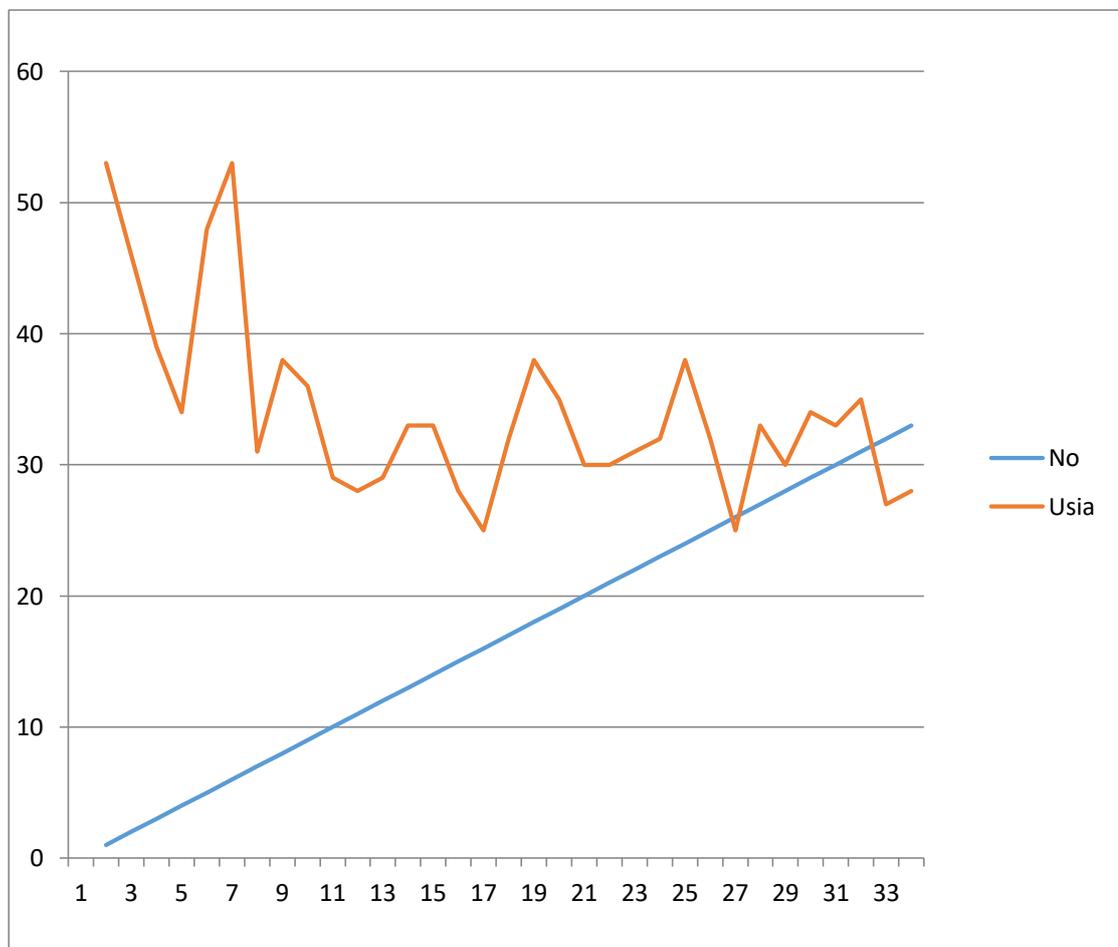
PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM, menggambarkan bagaimana aktivitas pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Pentingnya sumber daya manusia, pada masa lalu, karyawan diklasifikasikan sebagai salah satu faktor produksi, sehingga diperlakukan seperti faktor produksi lain, misalnya mesin, bahan baku, atau peralatan kerja lainnya. Kini pandangan itu sudah berubah, karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia yang disamping memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya; juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai-nilai, dan sebagainya, yang perlu mendapatkan perhatian oleh para manajer. Dengan pandangan seperti ini, kini dikembangkan konsep pengintegrasian yang sinergi antara pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga berkompentensi atau kapabilitas individu dapat didayagunakan secara optimal guna mencapai kedua tujuan tersebut.¹

Bermodalkan SDM yang bercirikan etos kerja yang tinggi, dan di tunjang oleh semangat untuk terus maju adalah merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan yang telah menpercayai sebagai mitra kerja dalam usahanya.

Grafik Usia Karyawan
Grafik



¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2015, hal. 3.

Masa Kerja karyawan
Tabel

Jumlah Karyawan	Masa kerja
20 Orang Karyawan	>2 Tahun
13 Orang Karyawan	1 -2 tahun
Total : 33 Orang Karyawan	

Garafik dan tabel di atas diketahui bahwa perusahaan ekspedisi Hira express dan Cargo Cabang Cirebon adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi pengiriman barang, dengan jumlah karyawan 33 orang. Kebanyakan usia karyawan Hira Express dan Cargo di atas 30 tahun dan memiliki masa kerja yang relatif lama, sehingga motivasi kerja karyawan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri saja, melainkan ada tanggung jawab untuk keluarga, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawannya baik secara internal maupun eksternal, pengaruh motivasi dan loyalitas kerja karyawan sangat berdampak pada kinerja karyawan itu, baik secara positif atau negatif. maka akan muncul seberapa besar tingkat motivasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerjanya?.

Perusahaan Ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon karyawannya mayoritas beragama muslim maka dalam pelaksanaan kerjanya terdapatkah, nilai-nilai etos kerja islam yang dapat berhubungan dengan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik mengangkat judul: Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja Islam.

LANDASAN TEORI

Ryan Adithama, skripsi (2015). Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syeh Nurjati Cirebon, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bpr Sukahaji Cabang Cikijing”.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Loyalitas berarti kesetiaan kepada sistem/peraturan. Produktivitas kerja tidak akan terwujud tanpa adanya motivasi dan loyalitas kerja. Motivasi dan loyalitas merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi dan loyalitas merupakan

kekuatan dorongan yang akan mewujudkan produktivitas kerja yang efektif.

Penelitian ini dirancang dengan jenis penelitian kuantitatif. Realitas permasalahan yang ada yang mengacu pada pembuktian konsep dan teori yang digunakan. Populasi yang dia ambil adalah pegawai BPR Cikijing Kabupaten Majalengka dengan sampel 13 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukan motivasi pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka sudah baik, ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai sebesar (86%), angka ini menunjukkan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju, loyalitas pegawai PT.BPR. Sukahaji Cabang Cikijing

Kabupaten Majalengka sudah baik, ini sesuai dengan hasil penelitian di peroleh nilai sebesar (82,7%), angka ini menunjukkan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju, produktivitas kerja pegawai di PT. BPR. Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka sudah baik, sesuai dengan hasil penelitian diperoleh nilai sebesar (87,8), angka ini menunjukan tanggapan responden berada pada setuju dan sangat setuju , pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap produktivitas kerja di PT. BPR Sukahaji Cabang Cikijing Kabupaten Majalengka diperoleh sebesar (62,4%) sedangkan sisanya sebesar (37,6%) dipengaruhi oleh faktot-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. ²

MOTIVASI

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.³

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.⁴

Menurut Abraham H. Maslow Motivasi manusia itu berdasarkan memiliki lima kebutuhan diantaranya:

- 1) **Physiological-need** Kebutuhan yang paling mendasar ialah kebutuhan psikologi seperti makan, minum dan tempat perlindungan (rumah).
- 2) **Safety-need** Kebutuhan akan keselamatan yang mencakup pengakuan senioritas, berserikat, dan jaminan pekerjaan.
- 3) **Social-need** Kebutuhan untuk merasa diakui dan dihargai keberadaannya atau diterima oleh kelompok dan lingkungannya.
- 4) **Esteen-need** Kebutuhan estim seperti status, titel, pengakuan, dan promosi.
- 5) **Self-actualization-need** Kebutuhan aktualisasi diri seperti pemenuhan keinginan dan pencapaian atas sesuatu yang tinggi.

LOYALITAS

Loyalitas pada dasarnya timbul dari kepribadian seorang karyawan di mana seorang karyawan bisa merasa nyaman dalam sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawabnya terhadap

² Ryan Adithama, *Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*, Jurusan Muamalah Ekonomi Perbanka Islam Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syeh Nurjati Cirebon, Cirebon, 2015.

³ Malayu S.P. Hasimbuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Bumi Aksara, 2017, hal. 141.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negeri Sipil*: Bandung, PT. Revika Aditama, 2017, hal. 257.

perusahaan sehingga timbul tindakan yang positif untuk menunjang kemajuan perusahaan.

Pengertian kepribadian menurut seorang tokoh yaitu **Gordon Willard Allport** pengertian kepribadian sebagai berikut:

“kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dalam diri individu yang sistem psikofisiknya menentukan karakteristik, tingkah laku serta cara berfikir seseorang”.

Istilah *organisasi yang dinamis* mengimplikasikan integrasi atau saling keterkaitan dari beragam aspek kepribadian. Kepribadian merupakan sesuatu yang terorganisasi dan terpola. Akan tetapi organisasi ini selalu dapat berubah sehingga digunakan kata “dinamis”. Kepribadian bukanlah sesuatu yang statis, namun terus menerus berkembang dan berubah. Istilah *psikofisik* menekankan pada pentingnya aspek psikologis maupun aspek fisik dari kepribadian.

Melalui karakteristik, Allport berharap untuk mengimplikasikan “individual” atau “khas”. Semua manusia memberikan tanda atau ukiran khas mereka pada setiap kepribadian mereka, serta karakteristik perilaku dan pikiran mereka membuat mereka berbeda dari yang lainnya. Kata perilaku dan pikiran merujuk pada apapun yang dilakukan oleh orang tersebut, kedua kata tersebut adalah istilah majemuk yang dimaksud untuk meliputi perilaku internal (pikiran) dan perilaku eksternal, seperti kata-kata dan tindakan.

Kesimpulannya bahwa kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis; meliputi perilaku yang terlihat dan perilaku yang tidak terlihat; serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses, serta struktur dan perkembangan.⁵

Loyalitas karyawan, hampir setiap perusahaan mengharapkan sikap loyalitas pada setiap karyawannya. Loyalitas karyawan pada perusahaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan pada tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.⁶

Aspek –aspek loyalitas kerja seorang karyawan antara lain:

1) Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan itu timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersifat taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Ketika seseorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam

⁵ Euis Winarti, *Pengembangan Kepribadian Self Disclosere- Interpersonal Skill- Etichs*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendekian, 2012, hal. 27-28.

⁶Rahmadana Safitri. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda”. E-jurnal Administrasi Bisnis, Volum 3, No.3. 2015

mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antara pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun hubungan pribadi.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Bila karyawan memiliki sikap loyalitas pasti mampu menghadapinya dengan bijaksana. Hal ini dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

KINERJA

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu :⁷

- 1) Kinerja individu adalah bagian dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.
- 2) Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam 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.⁸

⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hal. 131.

⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010, hal. 170.

Melaksanakan pekerjaannya, mereka lebih cenderung menggunakan pendekatan teknis, yang didukung oleh kompetensi intelektual dan sosial, serta peralatan kerja, seperti mesin dan lain-lain. Aspek-aspek yang diukur meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerja sama.

- 1) Kuantitas. Adalah hasil kerja karyawan yang diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.
- 2) Kualitas. Hasil kerja karyawan dengan menghitung besaran persentase yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi setandar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu. Adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
- 4) Kreativitas. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.
- 5) Kerja sama. Merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁹

ETOS KERJA ISLAM

Islam secara etimologi berasal dari bahasa Arab (al-salam-aslama-yuslimu-islaman). Kata tersebut mempunyai banyak cabang, namun semuanya menuju pada makna (al-salam), yaitu kesejahteraan, kedamaian, serta sifat tunduk patuh. Sedangkan dalam pengertian syar'i, kata islam berarti kepatuhan kepada kehendak dan kemauan Allah SWT, serta taat kepada hukum-Nya. Sehingga hubungan antara pengertian menurut pengertian kata dasar dengan pengertian secara syar'i tadi sangat erat sekali kaitannya sehingga diperoleh pengertian: "Hanya dengan kepatuhan kepada kehendak Allah dan tunduk kepada hukum-hukum-Nya seseorang dapat mencapai kedamaian sesungguhnya dan memperoleh kesucian yang abadi."¹⁰

Pada dasarnya semua makhluk ciptaan Allah SWT adalah pekerja termasuk manusia dan hewan, hanya saja bekerja dengan gayanya sendiri. Hewan semata-mata bekerja mengikut naluri, tidak ada etos, kode etik atau permainan akal. Tetapi beda dengan manusia, manusia dikaruniai akal dan pikiran oleh Allah SWT. Harus menggunakan etos dan pendayagunaan akal untuk meringankan beban tenaga yang terbatas namun maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin. Bilamana manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak, maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun ke tingkat kerendahan, demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa. Etos kerja yang bagaimanakah yang diperlukan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik, mulia, terhormat dan berkah? jawaban nya sederhana dengan mengikuti tuntunan, pedoman dan petunjuk melalui risalah yang dibawa Nabi SAW. didalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos

⁹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2015, hal. 313-315.

¹⁰ Abu fahmi, *HRD. syariah teori dan implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Anggota IKPI, 2014, hal. 70.

kerja. Seperti dalam pengalan ayat Al-Qur'an bagi orang yang beriman kepada-Nya (surah Al-An'am (6: 71)).¹¹

Beberapa tujuan filosofi menjadi pekerja dalam etos kerja islam diantara nya;

- 1) Mardlatillah sebagai tujuan luhur
- 2) Memenuhi kebutuhan hidup
- 3) Memenuhi nafkah keluarga
- 4) Kepentingan amal sosial (sadaqah)
- 5) Kepentingan ibadah
- 6) Menolak kemungkaran¹²

Kejujuran bagi profesionalisme ibarat ruh bagi jasad. Profesionalisme akan tampil loyo. Kejujuran tidak akan tampil maksimal sesuai harapan tanpa dukungan profesionalisme. Allah SWT. Menegakkan alam ini dengan sangat sempurna. Tidak sedikitpun tanda bahwa Allah man-main. Dalam menciptakan alam tergambar nilai-nilai kejujuran dan profesionalisme didalamnya.

HIPOTESIS

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Bagaimakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

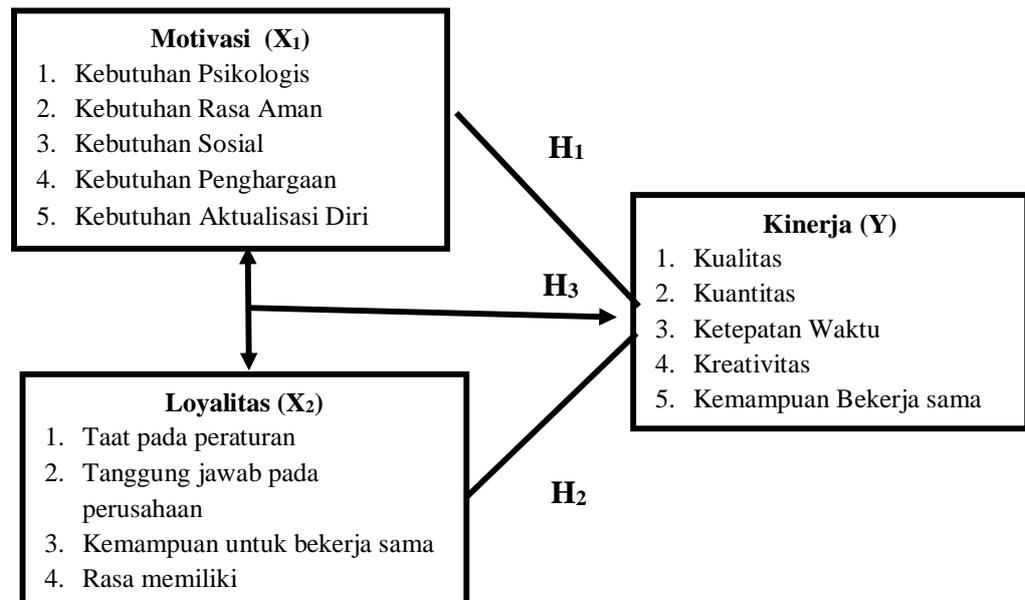
Ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon.

H₂ : Bagaimanakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

Ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon.

H₃ : Bagaimana pengaruh motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Ekspedisi Hira Ekspres dan Cargo Cabang Cirebon.

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran



¹¹Hamzah Ya'qub. *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta: Cv. Pedoman Ilmu Jaya, 2001, hal. 1-2.

¹²Hamzah Ya'qub. *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta: Cv. Pedoman Ilmu Jaya, 2001, hal. 1-24

1. Motivasi (X_1) merupakan variabel independen yang akan di ukur tingkat seberapa pengaruh nya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
2. Loyalitas (X_2) merupakan variabel independen yang akan di ukur seberapa pengaruh nya terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.
3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen akan di lihat seberapa pengaruh nya variabel independen (Motivasi dan Kinerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Studi Kasus pada perusahaan ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon. Penelitian ini mengukur seberapa pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dan nilai etos kerja Islam yang ada pada karyawan. Penelitian menggunakan populasi dan sampel dimana populasi yang digunakan sampel jenuh yaitu semua karyawan perusahaan ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon yang berjumlah 33 orang karyawan semuanya menjadi sampel. Pengumpulan data dalam metode ini berupa (1) Observasi (2) Wawancara (3) Kuesioner (4) Studi Pustaka. Analisa pengukuran menggunakan skala *Likert*.¹³

HASI PENELITIAN

Validitas dan Relibilitas

Tabel
Hasil Uji Reabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi	0,883	Reliabel
Loyalitas	0,913	Reliabel
Kinerja karyawan	0,887	Reliabel

Sumber : Data primer Diolah, SPSS 2019

Sumber data diatas diperoleh hasil Cronbach's Alpha setiap variabel memiliki nilai lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dari uji reliabilitas variabel motivasi $0,883 > 0,6$. Loyalitas $0,913 > 0,6$. Dan kinerja karyawan $0,887 > 0,6$ adalah reliabel. Jadi semua variabel nya reliabel.

Hasil uji regresi berganda variabel motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon mempunyai persamaan sebagai berikut $Y = 14,363 + 0,300X_1 + 0,637X_2$. Selain itu uji yang digunakan dalam

¹³Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Manajemen*, Bandung: Cv. Alfabeta, 2017, hal. 156.

kuesioner penelitian ini untuk mengukur normal atau tidaknya kuesioner menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari : Uji normalitas, Uji multikolinieritas dan Uji heteroskedasitas. Kesimpulan dari uji asumsi klasik dalam penelitian ini memperoleh hasil normal.

a. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.096$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 \geq 2,042$) dan $sig\ t = 0.045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh variabel Loyaitas terhadap Kinerja Karyawan

Tabel coefficient diperoleh nilai $t_{hitung} 4,517$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.517 \geq 2,042$) dan $sig\ t = 0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Uji ANOVA atau F test nilai F_{hitung} sebesar 10,981 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Diketahui jumlah responden : $(n) = 33$ jumlah variabel = 3 Maka di peroleh $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ $df_2 = n-k = 33-3 = 30$ Sehingga dapat di lihat $F_{tabel} = 3,32$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai sig nya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana variabel bebas (motivasi dan loyalitas) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,423 atau sama dengan 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan loyalitas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 42,3% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan loyalitas) mampu menghasilkan persentase pengaruh sebanyak 42,3% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisah persentasenya 57,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Enam pertanyaan yang di berikan peneliti terhadap kayawan tentang etos kerja Islam, yang berdasarkan terhadap indikator-indikator etos kerja islam (Mardatillah sebagai Tujuan Luhur, Memenuhi Kebutuhan Hidup, Memenuhi Nafkah keluarga, kepentingan Amal Sosial, Kepentingan Ibadah dan Menolak Kemungkarannya). Dari indikatot-indikator tersebt semua jawaban responden menjawab positif, sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini pada karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon. Terdapat Nilai Etos Kerja Islam dalam diri karyawannya.

PENUTUP

1. Motivasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon. Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatnya motivasi kerja berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka semakin maksimal kinerja karyawannya.
2. Loyalitas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon. Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkat nya loyalitas berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin

- tinggki tingkat loyalitas maka semakin maksimal kinerja karyawannya.
3. Motivasi dan loyalitas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon. Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatnya motivasi dan loyalitas berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat motivasi dan loyalitas karyawan maka akan tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Terdapat nilai etos kerja Islam dalam diri karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat karna mereka memiliki tanggung jawab dalam hidupnya, tanpa meninggalkan nilai etos kerja Islam yang ada, secara tidak langsung responden tidak tahu pasti apa indikator-indikator etos kerja Islam, tapi dalam implementasi sehari-hari dalam bekerja tanpa mereka sadari mereka menerapkan etos kerja Islam yang ada.
 4. Terdapat nilai etos kerja Islam dalam diri karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat karna mereka memiliki tanggung jawab dalam hidupnya, tanpa meninggalkan nilai etos kerja Islam yang ada, secara tidak langsung responden tidak tahu pasti apa indikator-indikator etos kerja Islam, tapi dalam implementasi sehari-hari dalam bekerja tanpa mereka sadari mereka menerapkan etos kerja Islam yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adithama, Ryan. Skripsi. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*, Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syeh Nurjati Cirebon, Cirebon.
- Al-Qur'an Cordoba Spesial For Muslim*. 2012. Fauzi Hilman (ed). Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia.
- Fahmi, Abu (etal.). 2014. *HRD. syariah teori dan implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syaria*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Anggota IKPI.
- Hasimbuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Bumi Aksara.
- Safitri, Ramadana. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda*: e-Jurnal Administrasi Bisnis, Volum 3, No. 3. 2015.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negeri Sipil*: Bandung, PT. Revika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Manajemen*, Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Cv. Andi Offeset.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Widodo, Suparno Eko.2014. *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarti, Euis. 2012. *Pengembangan Kepribadian Self Disclosere- Interpersonal Skill- Etichs*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendekian.

Ya'qub, Hamzah. 2001. *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Jakarta: Cv. Pedoman Ilmu Jaya.