



PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk CABANG DEPOK

THE EFFECT OF EMPLOYEE LOYALTY AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk DEPOK BRANCH

Reynoldi Roberto Bochem¹, Rahmi Hermawati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : reynoldi.roberto123@gmail.com ^{1*}, dosen00817@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 25-07-2025

Revised : 26-07-2025

Accepted : 28-07-2025

Published : 31-07-2025

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of employee loyalty and work communication on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok Branch, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The research subjects are employees at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok Branch, totaling 67 individuals. The sampling technique used in this study is Random Sampling, and to determine the sample size, the researcher used the saturation calculation formula with a 5% error tolerance, resulting in a sample size of 67 respondents. The data collection methods used were observation and questionnaires. The research results indicate that there is an influence of employee loyalty on performance, as seen from the regression equation value $Y = 13.880 + 0.650X_1$. The correlation coefficient value obtained was 0.705, meaning that the relationship between employee loyalty and employee performance is at a moderate level. The determination value was 49.7%. The hypothesis test yielded a calculated t-value of 8.013 > the table t-value of 1.997, so H_01 was rejected and H_{a1} was accepted. There is an influence of work communication on performance, as seen from the regression equation $Y = 18.130 + 0.544X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.600, indicating that the relationship between employee loyalty and employee performance is at a moderate level. The determination coefficient is 36.1%. The hypothesis test yields a calculated t-value of 6.054 > the table t-value of 1.997, so H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. The influence of employee loyalty and work communication on performance can be seen from the regression equation $Y = 10.277 + 0.498X_1 + 0.242X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.736, indicating that the relationship between employee loyalty and work communication with employee performance is at a moderate level. The determination value is 54.1%. The hypothesis test yielded a calculated F value of 37.723 > the table F value of 3.10, so H_03 was rejected and H_{a3} was accepted.

Keywords: *Employees Loyalty, Work Communication, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok yang berjumlah 67 Orang. Teknik



pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sample Random Sampling serta untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus hitung jenuh dengan menggunakan toleransi kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Metode pengambilan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 13,880 + 0,650X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,705 yang berarti hubungan antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan berada pada Tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 49,7%. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung 8,013 > nilai t tabel 1,997 sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 18,130 + 0,544X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,600 yang berarti hubungan antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan berada pada Tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 36,1%. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung 6,054 > nilai t tabel 1,997 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Terdapat pengaruh loyalitas karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 10,277 + 0,498X_1 + 0,242X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,736 yang berarti hubungan antara loyalitas karyawan dan komunikasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada Tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 54,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 37,723 > nilai F tabel 3,10 sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam hal ini peneliti berencana melakukan penelitian pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Depok yang beralamat Jl. Margonda, Depok, kec. Pancoran Mas, Kota Depok Jawa Barat 16431. Penelitian ini mengangkat variabel penelitian tentang kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut.

Menurut Mangkunegara (2021:67) beliau mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya”. Kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pentingnya evaluasi kinerja karyawan juga tidak bisa diabaikan. Melalui proses evaluasi yang tepat, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam tim. Ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan atau dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, umpan balik dari evaluasi dapat memotivasi karyawan untuk berusaha lebih baik dan mencapai potensi maksimal mereka. Dengan pendekatan yang holistik dalam menilai kinerja, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk
Depok Periode 2019 – 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kriteria					
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%
2020	36	15	41.67%	10	27.78%	11	30.56%
2021	48	8	16.67%	12	25.00%	28	58.33%
2022	55	18	32.73%	15	27.27%	22	40.00%
2023	63	15	23.81%	19	30.16%	29	46.03%
2024	67	21	31.34%	30	44.78%	16	23.88%

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Depok

**Tabel 1. 2 Tabel Kriteria Karyawan**

Kriteria	Interval
Sangat Baik	90 - 100
Baik	76 - 90
Cukup	61 - 75
Sedang	50 - 60
Kurang	< 57

Sumber : Olah Data Prasurvei 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 penilaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja perusahaan pada PT Ramayana Lestari Sentosa belum sepenuhnya efektif, karena selama lima tahun terakhir masih banyak karyawan dengan kategori penilaian cukup baik, jika hal tersebut dibiarkan maka memberikan dampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Kategori terendah terdapat pada tahun 2021 dari 48 karyawan terdapat 28 karyawan yang berada pada kategori penilaian yang cukup baik

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Variabel Loyalitas Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

No	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Jawaban Responden			
				Ya		Tidak	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kebanggaan terhadap Perusahaan	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT Ramayana Lestari Sentosa Depok.	32	22	68.75%	10	31.25%
2	Kesetiaan terhadap perusahaan	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	32	19	59.37%	13	40.63%
3	Keterlibatan dalam Kegiatan Perusahaan	Saya berusaha terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan meskipun itu bukan bagian dari tugas pokok saya.	32	11	34.38%	21	65.62%
4	Komitmen untuk tetap bekerja	Saya bersedia memberikan upaya terbaik demi kemajuan perusahaan.	32	13	40.63%	19	59.37%
5	Kepercayaan terhadap perusahaan	Saya percaya perusahaan menghargai kontribusi saya sebagai karyawan.	32	17	53.13%	15	46.87%

Sumber : Olah Data Prasurvei 2024

Berdasarkan hasil tabel pra survei, hasil jawaban dari total 32 karyawan menunjukkan bahwa keaktifan karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Depok masih harus ditingkatkan, dapat dilihat dari tingkat persentase pada pernyataan “Saya berusaha terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan meskipun itu bukan bagian dari tugas pokok saya” sebanyak 21 karyawan (65,62%) menjawab “tidak” pada pernyataan tersebut. Maka dari itu keaktifan karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok dalam keterlibatan dalam kegiatan perusahaan harus ditingkatkan



Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Variabel Komunikasi Kerja Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

No	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Jawaban Responden			
				Ya		Tidak	
				total	%	total	%
1	Pemahaman	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan / atasan.	32	21	65.63%	11	34.37%
2	Kesenangan	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	32	10	31.25%	22	68.75%
3	Pengaruh pada sikap	Saya mendengarkan dengan baik kritik dan masukan dari rekan kerja maupun atasan	32	22	68.75%	10	31.25%
4	Hubungan baik	Hubungan komunikasi antara karyawan berjalan dengan baik.	32	8	25%	24	75%
5	Tindakan	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya yang melakukan kesalahan.	32	23	71.88%	9	28.13%

Sumber : Olah Data Prasurvei 2024

Berdasarkan gambar 1.3 merujuk pada data Kementerian Perindustrian, dampak pandemi CovidBerdasarkan penjabaran data prasurvei tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Margonda Depok tidak terjalin dengan baik, dibuktikan dengan jawaban pra survei dari 32 karyawan terdapat 22 karyawan (68,75%) menjawab bahwa tidak pada pernyataan “proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan”. Komunikasi yang terjadi sehari-hari dalam perusahaan berjalan tidak menyenangkan, maka dari itu perlu adanya optimalisasi dalam rangka melakukan komunikasi yang menyenangkan dan terbuka agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

1. Loyalitas Karyawan

Istilah loyalitas karyawan mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku yang baik. Definisi Menurut Kasmir (2022:158) “Loyalitas karyawan adalah komitmen emosional dan intelektual seorang karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan kemampuan untuk memberikan pengabdian dan pengorbanan demi tercapainya tujuan perusahaan.” Loyalitas bukan sekadar kepatuhan, melainkan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal dengan rasa memiliki yang mendalam

2. Komunikasi Kerja

Menurut Fashiku (2019:17), “Komunikasi kerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi karena merupakan sarana membawa perubahan utamanya perubahan organisasi.” “Komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu” (Ngalimun, 2020:40). Dan komunikasi kerja dapat terjalin dengan baik jika unsur-unsur komunikasi terpenuhi, menurut Nurudin (2019:89-90), “tiga unsur pokok yang terdapat dalam definisi komunikasi kerja yaitu usaha, penyampaian pesan, dan antar manusia.”

3. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2020:188), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Mangkunegara (2021: 67), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya



sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2) “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.” Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Kuantitatif bersifat deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Loyalitas Karyawan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya percaya perusahaan ini memiliki reputasi yang baik di masyarakat	0,796	0,240	Valid
2	Saya merasa dihormati sebagai karyawan di perusahaan ini.	0,730	0,240	Valid
3	Saya puas dengan kebijakan atau keputusan perusahaan.	0,641	0,240	Valid
4	Saya mendukung keputusan manajemen demi kebaikan perusahaan.	0,673	0,240	Valid
5	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan.	0,577	0,240	Valid
6	Saya berkontribusi lebih dari yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas	0,442	0,240	Valid
7	Saya memiliki niat untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.	0,756	0,240	Valid
8	Saya merasa perusahaan ini adalah tempat kerja terbaik bagi saya.	0,717	0,240	Valid
9	Saya yakin perusahaan memberikan peluang yang adil untuk semua karyawan.	0,703	0,240	Valid
10	Saya merasa perusahaan mendukung pengembangan karir saya.	0,631	0,240	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian. Selanjutnya adapun hasil dari uji validitas pada variabel komunikasi kerja (X2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi Kerja (X2)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya dapat memahami informasi dan instruksi tugas yang disampaikan atasan dengan jelas	0,718	0,240	Valid
2	Saya mampu memahami pesan yang disampaikan oleh rekan kerja secara cermat	0,804	0,240	Valid
3	Saya merasa senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan atasan	0,790	0,240	Valid
4	Saya merasa senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	0,582	0,240	Valid
5	Saya mendengarkan dengan baik kritik dan masukan dari rekan kerja maupun atasan	0,767	0,240	Valid
6	Saya mampu berkoordinasi baik dengan sesama rekan kerja	0,687	0,240	Valid
7	Saya dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	0,682	0,240	Valid
8	Saya dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan rekan kerja	0,449	0,240	Valid
9	Saya mampu berkerjasama dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan	0,784	0,240	Valid
10	Saya akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	0,642	0,240	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada variabel Komunikasi Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugasnya	0,674	0,240	Valid
2	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan efisien	0,422	0,240	Valid
3	Saya berusaha untuk meningkatkan efisisensi kerja dan mencapai hasil kerja dalam jumlah yang lebih besar	0,669	0,240	Valid
4	Saya dapat bekerja dalam tekanan dan tetap menghasilkan jumlah kerja yang diharapkan	0,600	0,240	Valid
5	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya	0,726	0,240	Valid
6	Saya responsif terhadap pekerjaan dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,641	0,240	Valid
7	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja	0,653	0,240	Valid
8	Saya mampu mengatasi hambatan yang muncul selama pelaksanaan tugas	0,692	0,240	Valid
9	Saya mengakui kesalahan dalam pekerjaan saya dan berusaha memperbaikinya tanpa menyalahkan orang lain	0,744	0,240	Valid
10	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya diselesaikan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan	0,701	0,240	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's alpha	Keputusan
Loyalitas Karyawan (X1)	0,847	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,834	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan (X1), komunikasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini terbukti dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel yang melebihi nilai Standar *Cronbach's alpha* yaitu lebih besar dari 0,60

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,13103104
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,049
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

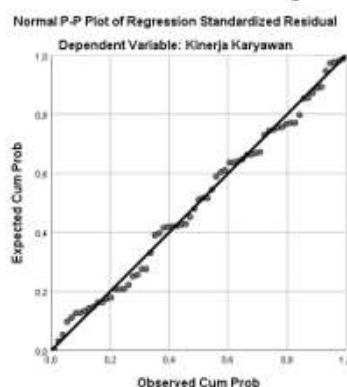
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat terlihat bahwa diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah (2025)

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pada grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,277	3,473		2,959	,004		
	Loyalitas Karyawan	,498	,099	,540	5,017	,000	,619	1,616
	Komunikasi Kerja	,242	,098	,267	2,480	,016	,619	1,616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.6 pada variabel loyalitas karyawan dan komunikasi kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,619 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel loyalitas karyawan dan komunikasi kerja sebesar 1,616 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 -2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2017 : 184)

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,696 ^a	,484	,468	3,37213	1,797

a. Predictors: (Constant), KomunikasiKerja, LoyalitasKaryawan
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.797 yang berada diantara interval 1.550-2.460

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,417	2,064		2,140	,036
	Loyalitas Karyawan	,012	,059	,032	,202	,840
	Komunikasi Kerja	-,060	,058	-,163	-1,037	,303

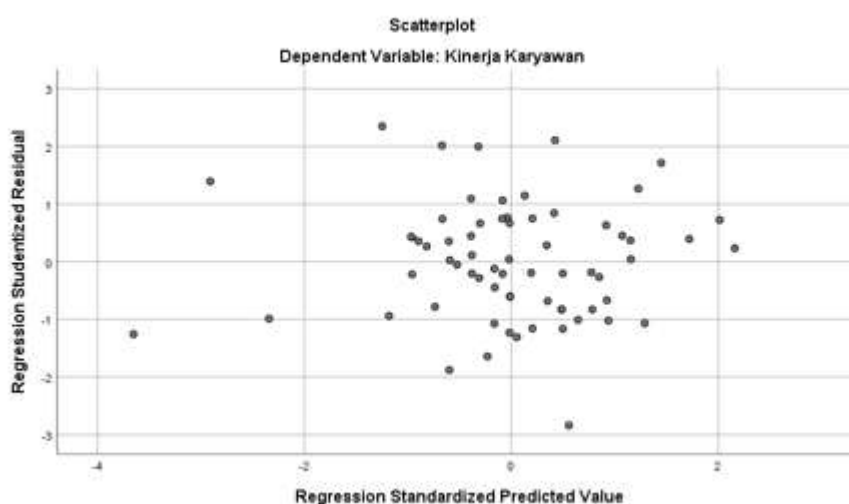
a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data primer diolah (2025)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, *Glejser test* model pada variabel loyalitas karyawan (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,840 dan untuk variabel komunikasi kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,303 dimana keduanya memiliki nilai *probability* signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan begitu model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk data penelitian

Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.3, dapat dilihat bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu 0 dan Y, serta tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau dikatakan tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

7. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.20, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 10,277 + 0,498X_1 + 0,242X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,277 diartikan bahwa jika variabel loyalitas karyawan (X1), komunikasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,277 *point*.
- Nilai budaya loyalitas karyawan (X1) sebesar 0,498 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel loyalitas karyawan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,498 *point*.
- Nilai komunikasi kerja (X2) sebesar 0,242 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel loyalitas karyawan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,242 *point*



Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Loyalitas Karyawan (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,277	3,473		2,959	,004
	Loyalitas Karyawan	,498	,099	,540	5,017	,000
	Komunikasi Kerja	,242	,098	,267	2,480	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Loyalitas Karyawan (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,736 ^a	,541	,527	3,17958	,541	37,723	2	64	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 yang berarti variabel loyalitas karyawan dan komunikasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

9. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan (X1) dan komunikasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Loyalitas Karyawan (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,527	3,17958

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)



10. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Loyalitas Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,880	3,277		4,235	,000
	Loyalitas Karyawan	,650	,081	,705	8,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,013 > 1,997$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Cabang Depok

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,130	3,631		4,993	,000
	Komunikasi Kerja	,544	,090	,600	6,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,054 > 1,997$) hal tersebut juga diperkuat dengan Maka dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Loyalitas Karyawan (X1) Dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762,740	2	381,370	37,723	,000 ^b
	Residual	647,021	64	10,110		
	Total	1409,761	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($37,723 > 3,14$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan



secara simultan antara loyalitas karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang ada di bab-bab sebelumnya dan juga hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh loyalitas karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,880 + 0,650X$. Nilai korelasi sebesar 0,705 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 49,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,013 > 1,997)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.
2. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,130 + 0,544X$. Nilai korelasi sebesar 0,600 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,054 > 1,997)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.
3. Loyalitas Karyawan dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,277 + 0,498X_1 + 0,242X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,736 yang berarti variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,723 > 3,14)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara loyalitas karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2020). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30-38.
- AS'ad, M. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Liberty
- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 290-294).
- Edison, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fashiku, C. O. (2019). *Effective Communication: Any Role in Organizational Development*. London: Springer Publication
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- Hartanto, D. (2022). *Membangun Loyalitas Karyawan di Era Disrupsi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama



- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, A. (2023). *Membangun Loyalitas Karyawan di Era Digital*. Jakarta: Salemba Empat
- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 99-112.
- Herniwati, J., Suhartati, L., & Safira, E. T. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceeding*, 1(2), 600-607.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Liliweri, A. (2018). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mardiyanto, D., & Handayani, M. N. (2024). PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LORIN SOLO HOTEL. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(3).
- IFADAH, N. (2022). PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIR BERSIH JATIM (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Ngalimun. (2020). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ni Nyoman Juli Nuryani & Komang Friday Yanti. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UD BUDI JAYA Buleleng, Bali. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 695-702. p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Yrama Widya
- Nurudin. (2019). *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer*. Jakarta: Rajawali Pers
- Putri, A. R., & Rahardjo, M. (2023). *Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siswanto, B. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Sutardji. (2019). *Komunikasi Efektif di Tempat Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wibowo, E., & Sutanto, E. M. (2023). *Loyalitas Karyawan: Konsep, Pengukuran, dan Strategi Pengelolaan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO*, 7(1), 58-66.