

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi terhadap Loyalitas  
Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi  
pada CV Twin Setia Yogyakarta

**Novita Sari, Prayekti**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[novitavut11@gmail.com](mailto:novitavut11@gmail.com), [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of extrinsic motivation and communication on employee loyalty with organizational commitment as intervening variables. This type of research is quantitative research. The population is all employees at CV TWIN SETIA, Sewon Subdistrict, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta. The sample is 44 samples or 44 respondents. Sampling techniques use saturated sampling techniques. The data collection method in this study was a questionnaire distributed to all employees of the CV TWIN SETIA. The data analysis techniques used multiple descriptive analysis, classic assumption test, linear regression, t test (partial), coefficients of determination (R<sup>2</sup>), and sobel test. The results of this study showed that the influence of extrinsic motivation and communication on employee loyalty with organizational commitment as an insignificant variable mediating, communication had a significant positive effect on organizational commitment, and extrinsic motivation had a significant positive effect on employee loyalty.*

**Keywords:** *Extrinsic Motivation, Communication, Organizational Commitment, Employee Loyalty*

**ABSTRAK**

Pengamatan memiliki tujuan guna, mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik serta komunikasi kepada loyalitas pegawai dengan komitmen organisasi menjadi variabel intervening. Jenis pengamatan ini ialah pengamatan kuantitatif. Populasinya ialah semua karyawan di CV TWIN SETIA, Kecamatan Sewon, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta. Sampel pegawai 44 sampel atau 44 responden. Teknik mengambil sampel memakai teknik sampling jenuh. Cara mengumpulkan informasi dalam pengamatan ini ialah kuesioner yang di bagikan pada semua pegawai CV TWIN SETIA. Teknik analisa informasi memakai analisa deskriptif, pengujian asumsi klasik, regresi linear ganda, uji t (parsial), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), serta uji sobe. Hasil pengamatan ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik serta komunikasi kepada loyalitas karyawan dan komitmen organisasi menjadi variabel mediasi tidak signifikan, komunikasi berdampak signifikan positif kepada komitmen organisasi, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif kepada loyalitas pegawai.

**Kata Kunci :** *Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

CV Twin Setia Yogyakarta ialah instansi yang memproduksi roti menggunakan merek dagang “Sari Roti” dengan mitra kerja non indomaret. Perusahaan ini kurang lebih memiliki 100 karyawan/pegawai dengan sebagian besar karyawan lulusan SMA.

Loyalitas karyawan khususnya pada CV Twin Setia sangat diperlukan dalam mewujudkan perusahaan yang produktif. Perusahaan akan mengalami kemajuan yang pesat dan produktif jika memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaannya.

Sikap loyalitas seorang karyawan pada suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Perusahaan memberikan promosi jabatan atau memberikan kenaikan jabatan akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Hal itu akan berdampak pada tingkat kelayalitan seorang karyawan pada perusahaan yang dipengaruhi oleh semangat kerja yang meningkat yang disebabkan oleh kenaikan gaji, atau promosi jabatan, atau kenaikan jabatan tersebut. Hasil penelitian (Hafisah, 2019) menunjukkan jika ada dampak baik yang signifikan berdasarkan variabel Motivasi kepada Loyalitas Karyawan yaitu semakin bertambahnya Motivasi dapat menaikkan Loyalitas Karyawan.

Aspek lain yang mendorong terciptanya loyalitas karyawan yang baik yaitu aspek komunikasi. Komunikasi menurut Stoner dan Freeman dalam (Batubara et al., 2018) ialah prosedur yang mana seseorang berupaya guna mendapatkan penjabaran yang selaras dengan mengirim pesan simbolis. Keefektivan komunikasi dapat amat menetapkan keberhasilan kelompok baik pada jangka pendek ataupun jangka lama. Komunikasi ialah kegiatan mendasar yang tak terlewatkan oleh aktivitas kehidupan, melalui komunikasi manusia bisa saling berkaitan satu dengan lainnya baik pada kehidupan setiap hari dirumah, ditempat bekerja, dipasar, di dalam bermasyarakat ataupun dimana saja. Tak ada manusia yang tak akan andil pada komunikasi. Apabila proses berkomunikasi pada pekerjaan antara pegawai ada tanpa terdapat persoalan yang berdampak jadi perolehan tersebut dapat jadi pendukung untuk pegawai menggapai performa kerja yang di harapkan instansi.

Dalam era globalisasi sekarang ini loyalitas karyawan juga tidak lepas kaitannya dengan yang namanya komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai rasa komitmen yang besar kepada instansi akan mengalami kemajuan yang pesat.

Komitmen organisasi ialah “sikap loyal pegawai kepada organisasi, dengan tetap bertahan serta sama sekali tak memiki kemauan guna keluar organisasi menggunakan semua alasan, (Ariesta, 2017). Dengan kemauan yang tinggi guna mempertahankan keanggotaannya dalam kelompok. Tentu komitmen berdeda dengan loyalitas, justru komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

Berdasarkan observasi di CV TWIN SETIA Salah satu aspek tinggi rendahnya semangat bekerja bisa di lihat dengan situasi kerja kurang kondusif, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, dan absensi karyawan. Sehingga akan menyebabkan karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan.

Menurut (Yudha & Hasib, 2015) pada pengamatannya menunjukan jika motivasi juga berdampak kepada komitmen organisasi sehingga makin tinggi motivasi jadi makin tinggi tingkat komitmen organisasi. Selain motivasi, komunikasi juga mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitiannya (Triadi et al., 2019) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Steers & Porter pada (Hardianty, 1390) menyatakan jika sebuah model komitmen yang timbul tidak cuma bersifat loyalitas yang pasif, tapi mengikutsertakan hubungan yang aktif bersama kelompok kerja yang mempunyai impian mengasih semua upaya untuk kesuksesan kelompok yang bersangkutan. Menurut (Hardianty, 1390) Komitmen organisasi umumnya memfokuskan gimana kaitan karyawan serta satuan kerja memunculkan sikap yang bisa di pandang menjadi perasaan keterikatan dalam falsafah serta satuan kerja, dimana karyawan dapat memegang teguh seutuhnya serta berjanji menjalankan kewajiban yang wajib di emban dengan taat asas yang sudah di tetapkan oleh sekumpulan orang ataupun badan yang terkait pada sebuah wadah kerjasama guna menggapai impian tertentu.

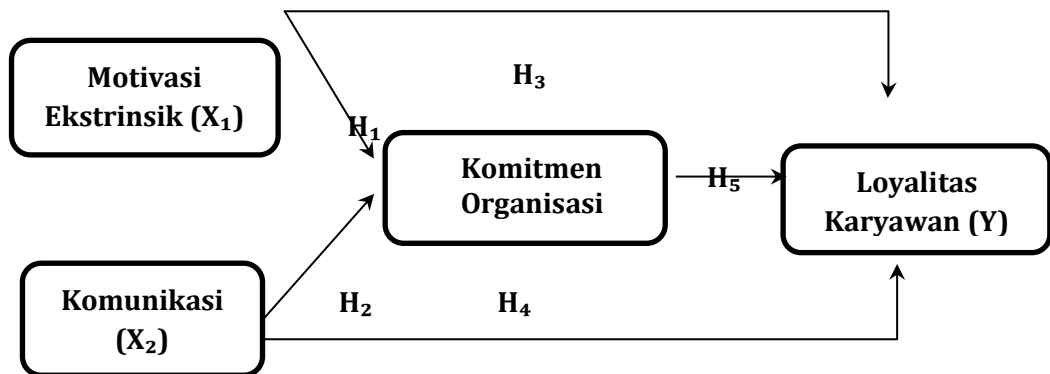
Cv Twin Setia Yogyakarta merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan roti. Cv Twin Setia sebagai pengelola khususnya pendistribuasian roti, dengan demikian seharusnya CV Twin Setia mampu memberi arahan yang terbaik bagi karyawan untuk melayani konsumen dengan sebaik mungkin. Dengan memberikan pelayanan yang baik pastinya tak luput oleh SDM yang terdapat di CV Twin Setia. Motivasi ekstrinsik, komunikasi dan komitmen organisasi karyawan akan berdampak pada karyawan yang loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan akan berusaha untuk menjadi yang terbaik untuk perusahaan.

## METODE PENELITIAN

pengamatan ini memakai metode pengamatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan guna mengerti pengaruh motivasi ekstrinsik serta komunikasi berpengaruh kepada loyalitas pegawai dengan komitmen organisasi menjadi variabel mediasi di CV Twin Setia Yogyakarta.

## Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan antar individu ataupun subyek dalam wilayah serta waktu dalam kualitas khusus yang nantinya di amati (Supardi, 1993). Populasi pada pengamatan tersebut adalah semua karyawan CV Twin Setia. Sample adalah bagian dari populasi, tersusun oleh anggota pupulasi (Supardi, 1993). Pada pengamatan ini sample yang di gunakan ialah seluruh jumlah populasi sebanyak 44 responden diambil semua menggunakan teknik sampling jenuh.



### Kerangka pikir

Pengamatan ini dimaksudkan guna mengerti pengaruh dari motivasi ekstrinsik (X<sub>1</sub>) serta komunikasi (X<sub>2</sub>), kepada loyalitas karyawan (Y) dengan menggunakan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi di CV.Twin Setia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk level validitas di lakukan uji signifikansi melalui membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2512). hasil dari setiap tabel uji validitas menyatakan jika seluruh data valid dikarenakan tiap butir pertanyaan mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0.2512$  ( $r_{tabel}$ ).

Perolehan Uji Reliabilitas guna ke 4 Variabel pengamatan menggunakan bisa di lihat perolehan uji statistik *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item*. Serta perolehan uji reliabilitas seluruh item instrument reliable, dikarenakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

### UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 1 menunjukkan model regresi mengikuti tahapan pengujian Baron & Kenny (1986) telah memenuhi multikolonieritas (*VIF* dan *tolerance*), heteroskedastisitas (Uji glejser), dan normalitas (*Kolmogorov-Smirnov test*).

Tabel 1 Uji Asumsi Klasik

Mdl	Var.		Multikolonieritas		Uji glejser		Kolmogorov-Smirnov test	
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	T	Sig.	Asymp. sig (2-tailed)	Kolmogorov-smirnov Z
1	ME	KO	0,480	2,083	-0,011	0,991	0,116	0,120
2	KOM	KO	0,480	2,083	0,069	0,129	0,116	0,120
3	ME	LK	0,457	2,186	0,061	0,952	0,098	0,047
4	KOM	LK	0,448	2,235	-1,537	0,132	0,098	0,047
5	KO	LK	0,931	1,075	0,099	0,922	0,098	0,047

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji Kolmogorov-smirnov Z regresi pertama adalah sebesar 0,120 dengan Asymp.sig. (2-tailed) 0,116, uji Kolmogorov-smirnov Z regresi kedua adalah sebesar 0,047 dengan Asymp.sig. (2-tailed) 0,098.

Hasil uji glajser regresi pertama menunjukkan nilai sig. motivasi ekstrinsik (0,991), uji park nilai sig. komunikasi (0,129), dan uji park regresi kedua menunjukkan nilai sig. motivasi ekstrinsik (0,952), komunikasi (0,132), komitmen organisasi (0,922) > 0,05 atau tidak signifikan yang artinya tidak ada heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari regresi pertama motivasi ekstrinsik (0,480), uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari komunikasi (0,480), menunjukkan nilai tolerance dari regresi kedua motivasi ekstrinsik (0,457), komunikasi (0,448), komitmen organisasi (0,931) > 0,10 < 10 yang artinya tidak ada multikoloniaritas.

**Hasil Analisis Regresi**

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Tabel 2 Hasil regresi Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, terhadap Komitmen organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.493	11.417		2.496	.017
Motivasi Ekstrinsik	1.186	.832	.310	1.427	.161
Komunikasi	-.937	.542	-.376	-1.729	.091

a. Dependent Variable: Komunikasi

Sumber : data di olah, 2021

**Hipotesis 1 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Kepada Komitmen Organisasi**

Uji t di gunakan guna mengerti pengaruh Motivasi ekstrinsik dengan sendiri-sendiri kepada komitmen organisasi. Uji t yang di lakukan menggunakan metode membandingkan anatar nilai p value dengan  $\alpha$  (5%).

Level signifikansi guna variabel Motivasi ekstrinsik sebesar 0,161 ( $p > 0,05$ ) erta t hitung sebesar 1.427 (positif) jadi bisa di simpulkan jika t Tabel > t hitung ( $2.0180 > 1.427$ ) serta signifikansi  $0,161/2=80.5 > 0,05$ , jadi hipotesis 1 di tolak.

**Hipotesis 2 Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Ke Komitmen Organisasi**

Uji t di gunakan guna mengerti pengaruh komunikasi dengan sendiri-sendiri kepada komitmen organisasi. Uji t yang di lakukan menggunakan metode membandingkan anatar nilai p value dengan  $\alpha$  (5%).

Tingkat signifikansi guna variabel komunikasi sejumlah 0,091 ( $p > 0,05$ ) serta t hitung sejumlah -1.729 (negatif) jadi bisa di simpulkan jika t Tabel > t hitung (2.0180 > -1729) serta signifikansi  $0,091/2 = 0.045 < 0,05$ , jadi hipotesis 2 di terima.

### **Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Terhadap Loyalitas Karyawan**

Analisis regresi digunakan untuk menganalisa pengaruh Motivasi ekstrinsik, komunikasi, komitmen organisasi, kepada loyalitas pegawai. Hasil Uji 3 dalam analisa regresi linier bisa dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3 Perolehan Analisa Regresi Antara Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Terhadap Loyalitas Karyawan

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.671	4.100		1.871	.069
Motivasi Ekstrinsik	1.253	.285	.612	4.396	.000
Komunikasi	.320	.188	.240	1.704	.096
Komitmen Organisasi	-.016	.052	-.030	-.312	.757

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : data di olah, 2021

### **Hipotesis 3 Motivasi Ekstrinsik Terhadap Loyalitas Kerja**

Sesuai perolehan hitungan memakai SPSS 23, seperti terdapat dalam Tabel di atas variabel motivasi ekstrinsik berdampak kepada loyalitas karyawan. Tingkat signifikansi guna variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) serta t hitung sejumlah 4.396 jadi bisa di simpulkan jika t Tabel < t hitung ( $2.0180 < 4.396$ ) serta signifikansi  $0,000/2 = 0.000 < 0,05$ , jadi hipotesis 3 di terima.

**Hipotesis 4 Atau H4 Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Selaras perolehan hitungan memakai SPSS 23, seperti terdapat dalam Tabel di atas variabel Komunikasi berpengaruh kepada Loyalitas karyawan.

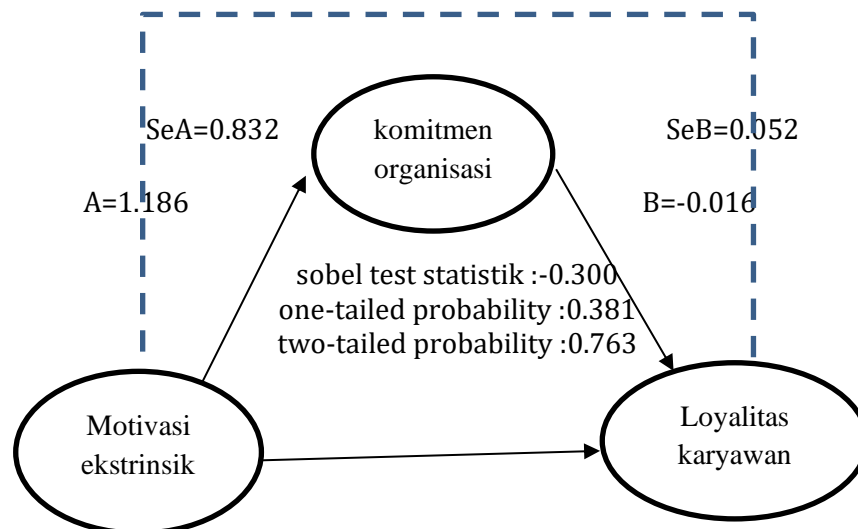
Tingkat signifikansi guna variabel komunikasi kepada loyalitas karyawan sejumlah 0,096 ( $p > 0,05$ ) serta t hitung sejumlah 1.704 (positif) jadi bisa di simpulkan jika t Tabel < t hitung ( $2.0180 > 4.831$ ) serta signifikansi  $0,096/2 = 0.048 < 0,05$ , jadi hipotesis 4 di terima.

**Hipotesis 5 Atau H5 Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan**

Sesuai perolehan hitungan memakai SPSS 23, seperti terdapat dalam Tabel di atas variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh kepada Loyalitas karyawan. Tingkat signifikansi guna variabel Komitmen organisasi kepada loyalitas karyawan sebesar 0,752 ( $p > 0,05$ ) serta t hitung sejumlah -0.312 (Negatif) jadi bisa di simpulkan jika t Tabel > t hitung ( $2.0180 > -0.312$ ) serta signifikansi  $0,754/2 = 0.377 > 0,05$ , jadi hipotesis 5 di tolak.

**Uji Sobel Test**

Dalam penelitian ini 2 hipotesis diuji dengan menggunakan sobel test (Sobel, 1982) yaitu hipotesis 6 dan hipotesis 7 dengan hasil sebagai berikut.



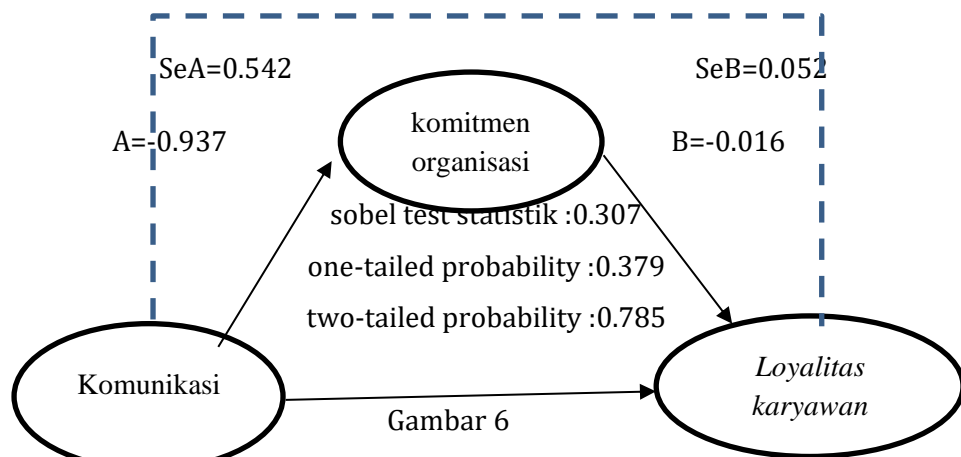


Gambar 5 Hasil Analisis Sobel Test Hipotesis 6 dan Pembahasannya.

Keterangan :

A	= 0.1.186
SE <sub>A</sub>	= 0.832
B	= -0.016
SE <sub>B</sub>	= 0.052
Sobel test statistic	= -0.300
One-tailed probability	= 0.381
Two-tailed probability	= 0.763

Berdasarkan perolehan hitungan sobel test diatas memperoleh nilai *one tailed probability* sejumlah 0.381 yang tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut bisa di simpulkan jika  $0.381 > 0,05$  jadi bisa di katakan jika Komitmen organisasi tak bisa memediasi motivasi ekstrinsik kepada loyalitas pegawai .



Gambar 6 Hasil Analisis Sobel Test Hipotesis 7 dan Pembahasannya.

Keterangan :

A	= -0.937
SE <sub>A</sub>	= 0.542
B	= -0.016
SE <sub>B</sub>	= 0.052

Sobel test statistic = 0.307  
One-tailed probability = 0.379  
Two-tailed probability = 0.758

Berdasarkan perolehan hitungan sobel test di atas memperoleh nilai *one tailed probability* sejumlah 0.379 menggunakan level signifikansi 5%, berdasarkan perolehan itu bisa di simpulkan jika  $0.379 > 0,05$  maka bisa di katakan jika komitmen organisasi tak mampu memediasi komunikasi kepada Loyalitas karyawan.

#### Koefisien Determinan (*Adjusted R square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) di gunakan guna pengukuran berapa jauh kecakapan model pada menggunakan jenis variabel dependen (Ghozali, 2011 :97). Nilai koefisien determinasi ialah nol (0) serta satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil bermakna dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) maknanya variabel independen mengasih hampir semua data yang di butuhkan guna memperkirakan varian variabel dependen.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 4 Hasil Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi Kepada Komitmen Organisasi

Model Summary<sup>b</sup>

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.469	.424	9.217

a. Predictors: (Constant), SUMKOM, SUMME

b. Dependent Variable: SUMKO

Sumber : data diolah, 2021

Dari Tabel 4 di ketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sejumlah 0.42.4 (42.4%) di lihat dari kolom Adjusted R Square. Perolehan ini bisa di artikan jika variabel independen Motivasi ekstrinsik serta komunikasi mempengaruhi variabel dependen Komitmen organisasi sebesar (42.4%). Persoalan tersebut menyatakan jika masih terdapat faktor-faktor lainnya yang berpengaruh pada Komitmen organisasi, yakni sisanya sebesar (57.6%) di terangkan dari variabel lainnya yang tak di jangkau dalam pengamatan tersebut.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.**

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Komitmen Organisasi Kepada Loyalitas Karyawan.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sub>a</sub>	.645	.619	3.084

a. Predictors: (Constant), SUMKO, SUMME, SUMKOM

b. Dependent Variable: SUMLK

Sumber : data diolah, 2021

Sesuai Tabel 5 di ketahui jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen sejumlah 0,619 (61.9%) di lihat berdasarkan kolom Adjusted R Square. Perolehan tersebut bisa di artikan jika variabel independen (Motivasi ekstrinsik, komunikasi, komitmen organisasi) mempengaruhi variabel dependen (loyalitas karyawan) sejumlah (61.9%). Persoalan tersebut menyatakan jika masih terdapat aspek-aspek lainnya yang berpengaruh pada loyalitas pegawai, yakni sisanya sebesar (38.9%) di terangkan dari variabel lainnya yang tak di jangkau pada pengamatan ini.

**Variabel Dominan (Beta Standardized)**

Tabel 6 Hasil Beta Standardized

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.671	4.100	
SUMME	1.253	.285	.612
SUMKOM	.320	.188	.240
SUMKO	-.016	.052	-.030

Sumber : data diolah, 2021

Sesuai Tabel 6 hasil regresi di ketahui nilai beta ( $\beta$ ) yang terberpengaruh kepada variabel loyalitas pegawai (dependen) ialah variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar .612, karena nilai beta ( $\beta$ ) semakin menjauhi 0, sehingga motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang paling berpengaruh secara positif. Selanjutnya diikuti variabel komunikasi sebesar .240, dan variabel komitmen organisasi sebesar -.030.

Melihat nilai ( $\beta$ ) tersebut dapat diketahui jika terdapat variabel-variabel lainnya yang bisa mempengaruhi tingkat loyalitas sehingga dalam penelitian ini terdapat usulan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan atau menambahkan variabel-variabel lainnya, seperti pengamatan yang di lakukan (Gede et al., 2016) yang judulnya pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kinerja serta komitmen organisasional kepada loyalitas pegawai terdapat juga pengamatan yang di lakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) berjudul pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja kepada loyalitas pegawai dengan komitmen organisasi menjadi variabel intervening, sehingga variabel-variabel yang diusulkan tersebut dapat meningkatkan penelitian selanjutnya.

**Pembahasan**

**H1: Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi**

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan tidak berpengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Komitmen organisasi CV.Twin setia. Karakteristik individu dapat mendukung perbuatan kreatif yang dapat bermuara kepada peningkatan kreativitas organisasi, berdasarkan kecakapan seseorang guna penerapan pengalaman-

pengalaman dimasa lalu. responden menyatakan Saya memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan (ME5) dengan rerata 4.11 lebih tinggi dibanding rerata yang lainnya dengan 12 informan memberikan jawaban sangat setuju, 25 informan memberikan jawaban setuju, serta 7 informan memberi jawaban netral, jawaban yang paling rendah dalam (ME3) yang menyatakan saya mendapatkan gaji/intensif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan, dengan rerata 3,80 dengan 8 informan menjawab sangat setuju, 9 informan mengasih jawaban setuju, 17 informan menjawab netral.

Komitmen Organisasi responden menyatakan saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini (K03) dengan rerata 3,64 lebih tinggi dibandingkan rata-rata yang lainnya dengan 9 informan mengasih jawaban sangat setuju, 19 informan memberikan jawaban setuju, 10 informan memberikan jawaban netral, 3 mengatakan tak setuju serta 3 informan memberikan jawaban sangat tak setuju. Jawaban yang terendah pada (K06) yang menyatakan sukar memperoleh kerjaan dengan upah yang bagus misalnya kerjaan saya sekarang dengan rerata 3,32 dengan 6 responden mengatakan sangat setuju, 18 narasumber mengatakan setuju, 9 responden mengatakan netral, 6 narasumber mengatakan tak setuju serta 5 informan menjawab sangat tak setuju.

## **H2: Komunikasi dan Komitmen Organisasi**

Uji hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh signifikan komunikasi kepada Komitmen organisasi CV, Twin Setia. responden menyatakan Atasan memberitahukan informasi penting tentang ketetapan baru instansi pada bawahan (KOM2) yang rata-ratanya 4,02 lebih tinggi dibandingkan rerata yang lainnya dengan 14 narasumber memberikan jawaban sangat setuju, 19 narasumber menjawab setuju, serta 9 narasumber memberikan jawaban netral, serta 2 narasumber memberikan jawaban tak setuju. Jawaban yang terendah pada (KOM4) yang menyatakan saya menyampaikan gagasan tentang hal-hal yang berkaitan pada kerjaan yang rata-ratanya 3,52 dengan 6 narasumber menjawab sangat setuju, 16 narasumber menjawab setuju, 17 narasumber menjawab netral, 5 narasumber menjawab tak setuju.

Komitmen Organisasi responden menyatakan saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini (K03) yang rata-ratanya 3,64 semakin tinggi dibandingkan rata-

rata yang lainnya dengan 9 informan memberikan jawaban sangat setuju, 19 informan menjawab setuju, 10 informan menjawab netral, 3 menjawab tak setuju serta 3 informan menjawab sangat tak setuju. Jawaban yang terendah pada (K06) yang menyatakan sukar memperoleh kerjaan yang upahnya bagus seperti pekerjaan saya saat ini yang rata-ratanya 3,32 bersama 6 informan mengatakan sangat setuju, 18 informan mengatakan setuju, 9 narasumber mengatakan netral, 6 narasumber mengatakan tak setuju dan 5 responden mengatakan sangat tak setuju.

### **H3: Motivasi Ekstrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan**

Uji hipotesis ketiga menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi ekstrensik kepada loyalitas karyawan CV. Twin Setia. Informan menyampaikan saya mempunyai hubungan yang baik bersama pemimpin perusahaan (ME5) yang rata-ratanya 4,11 lebih tinggi dibandingkan rerata yang lainnya dan 12 informan menjawab sangat setuju, 25 informan menjawab setuju, serta 7 informan memberikan jawaban netral, jawaban yang paling rendah dalam (ME3) yang menjabarkan saya mendapatkan gaji/intensif yang sesuai dengan jabatan pekerjaan, yang rata-ratanya 3,80 dengan 8 informan memberikan jawaban sangat setuju, 9 narasumber mengatakan setuju, 17 informan mengatakan netral. Loyalitas Karyawan di nilai responden menyatakan Alat-alat diperusahaan telah disiapkan secara baik guna mendukung tugas-tugas (LK6) yang rata-ratanya 4,05 lebih tinggi dibandingkan rerata yang lainnya dengan 12 informan menjawab sangat setuju, 23 informan menjawab setuju, serta 8 informan menjawab netral, serta 1 informan menjawab tak setuju, jawaban yang terendah pada (LK5) yang menyatakan Lingkungan kerja saya terasa nyaman yang reratanya 3,82 dengan 8 informan menjawab sangat setuju, 26 informan menjawab setuju, 7 informan menjawab netral, 3 informan menjawab tak setuju.

### **H4: Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Uji hipotesis keempat menyatakan ada dampak yang positif dan signifikan komunikasi kepada Loyalitas pegawai CV. Twin Setia. Narasumber menjabarkan Atasan memberitahukan data penting tentang ketetapan baru instansi pada bawahan (KOM2) yang rata-ratanya 4,02 semakin tinggi dibanding rata-rata yang lainnya

dengan 14 informan menjawab sangat setuju, 19 informan menjawab setuju, serta 9 informan menjawab netral, dan 2 informan menjawab tak setuju.

Jawaban yang terendah pada (KOM4) yang menyatakan saya menyampaikan aspirasi tentang hal-hal yang berkaitan pada kerjaan yang rata-ratanya 3,52 dengan 6 informan menjawab sangat setuju, 16 informan menjawab setuju, 17 informan menjawab netral, 5 informan menjawab tak setuju. Loyalitas Karyawan di nilai responden menyatakan peralatan perusahaan telah disediakan secara baik guna mendukung tugas-tugas –tugas (LK6) yang rata-rata 4,05 lebih tinggi dibandingkan rerata yang lainnya dengan 12 informan menjawab sangat setuju, 23 informan memberikan jawaban setuju, serta 8 informan memberikan jawaban netral, serta 1 informan memberikan jawaban tak setuju, jawaban yang terendah pada (LK5) yang menyatakan Lingkungan kerja saya terasa nyaman yang rata-ratanya 3,82 dengan 8 informan memberikan jawaban sangat setuju, 26 informan menjawab setuju, 7 informan menjawab netral, 3 informan menjawab tak setuju.

#### **H5: Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan**

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan tidak berpengaruh Komunikasi terhadap Loyalitas karyawan CV. Twin Setia. Motivasi intrinsik dinilai responden sebagai berikut: Komitmen Organisasi responden menyatakan saya menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini (KO3) yang rerata 3,64 lebih tinggi dibandingkan rerata yang lainnya dengan 9 informan menjawab sangat setuju, 19 informan mengatakan setuju, 10 informan mengatakan netral, 3 mengatakan tak setuju serta 3 informan memberikan jawaban sangat tak setuju. Jawaban yang terendah pada (KO6) yang menyatakan sukar memperoleh kerjaan yang berprestasi misalnya seperti pekerjaan saya saat ini yang rata-ratanya 3,32 dengan 6 informan menjawab sangat setuju, 18 informan menjawab setuju, 9 informan menjawab netral, 6 informan menjawab tak setuju serta 5 informan memberikan jawaban sangat tak setuju.

loyalitas pada instansi sebagai sikap, yakni sejauh apa seorang pegawai mengidentifikasikan tempat kerja yang di tunjukan melalui keinginan guna bekerja serta berupaya sebaik mungkin serta kedua, loyalitas kepada instansi menjadi perilaku, yakni prosedur yang mana seorang pegawai mengambil ketetapan pasti guna

tak keluar dari instansi jika tak menimbulkan permasalahan yang besar. Dan pendapat Hasibuan (2009: 95), "Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab".

#### **H6: Motivasi Ekstrinsik dan Loyalitas Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Uji hipotesa keenam menyatakan tak berpengaruh pengaruh Motivasi ekstrensik terhadap loyalitas Kerja menggunakan Komitmen organisasi menjadi variabel intervening Karyawan CV. Twin Setia. Motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi dengan optimal dikarenakan terdapat perangsang dari luar. Pada Motivasi Ekstrinsik terdapat jumlah kondisi kerja ekstrinsik yang bilamana telah diberikan atas pemenuhan akan menimbulkan kepuasan atau dapat memotivasi pekerjaan karyawan atau pekerja dan jika kondisi tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan atau pekerja. hal tersebut hanya mampu menciptakan kepuasan terhadap karyawan. Salah satu contohnya adalah determinasi diri (Deci, Ryan, & Edward, 2000). Merefleksikan nilai kesetiaan individu secara umum menjadi perolehan dari sosialisasi utama pada sebuah kebiasaan yang di tegaskan oleh kesetiaan kepada perusahaan, termasuk pekerjaan-pekerjaan pada organisasi. Dalam komitmen tersebut, pegawai merasa berkewajiban guna tetap tinggal pada organisasi, walaupun peluang guna mendapatkan kekrjaan yang semakin baik ada dimana-mana. loyalitas pegawai dapat dipahami sebagai komitmen efektif antara karyawan dalam arti lain dapat dikatakan sebuah komitmen kasih sayang seperti sebagai hasrat seseorang untuk melanjutkan hubungan terhadap majikan tertentu.

#### **H7: Komunikasi dan Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Uji hipotesis ketujuh menunjukkan tak berpengaruh signifikan komunikasi kepada loyalitas karyawan bersama Komitmen Organisasi menjadi variabel intervening karyawan CV. Twin Setia. Terdapat sinergi komunikasi antar pimpinan serta bawahan, dapat berguna untuk produktivitas bawahan serta organisasi dikarenakan persoalan tersebut bisa memperlambat laju organisasi bisa di



minimalisir serta di atasi. Sudah di ungkapkan sebelumnya jika komunikasi ke atas tersebut sangat utama guna pembuatan keputusan, supaya komunikasi tersebut berlangsung lancar serta mengasih data misalnya yang di harapkan di perlukan pemrograman dengagn khusus. Guna menata program itu, ada bermacam panduang ataupun prinsip yang wajib di fahami. komitmen pada berorganisasi menjadi sebuah konstruk psikologis yang berupa karakteristik kaitan anggota organisasi serta organisasinya serta mempunyai implikasi kepada keputusan individu guna mengurutkan keanggotaannya pada berorganisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di bahas dalam bab sebelumnya, bisa di berikan simpulan bahwa motivasi esktrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komunikasi berpengaruh signifikan kepada loyalitas pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadapn loyalitas pegawai. Komunikasi berdampak signifikan kepada loyalitas pegawai. Komitmen organisasi tak berpengaruh kepada loyalitas pegawai. Komitmen organisasi tak memediasi antara motivasi ekstrinsik dan komunikasi kepada loyalitas karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariesta, R. P. (2017). Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi UNS 2015. *Pengaruh Kompetensi Akuntansi Serta Komputer Kepada Perolehan Pembelajaran Komputer Akuntansi MYOB Dengan Computer Attitude Sebagai Variabel Intervening Pada Peserta Didik Kelas XI Akuntansi SMK Batik Sakti 1 Kebumen, 1(1)*, 6-7. <https://lib.unnes.ac.id/29614/1/7101413025.pdf>
- Batubara, S., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., Graha, U., Padangsidimpuan, N., & Pendapatan, D. (2018). *KEUANGAN DAN ASSET DAERAH. 3(1)*.
- Chetna Pandey, & R. K. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 1(8)*.
- Gede, I. P., Iswara, D., Agung, A., & Sriathi, A. (2016). *KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL KEPADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DIPT . BPD BALI. 5(9)*, 5923-5948.
- Hafisah, V. (2019). Gaya Memimpin Demokratik Kepada Keloyalan Pegawai dengan Semangat Ekstrinsik menjadi Variabel Intervening. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, serta Bisnis, 3(2)*, 161-169. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6044>

- Hardianty, I. (1390). *No Title Pengaruh Karakteristik Pribadi serta Komitmen Organisasi Kepada Loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan serta pengolahan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. OLEH: 1(2), 1-19.*
- Journal, E., Management, H. R., Vol, O. B., Magister, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Adi, E., & Bhirawa, U. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Sukoharjo The Effect of Work Environment , Communication and Compensation on Motivation and Employee Performance Setda Sukoharjo Anon Gestanasari P. 1(1), 13-19.*
- Malik, F., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S. (2020). Analisis from Saudi Hotel Industry. *International Journal of Business and Psychology, 2(1), 1-20.* <https://www.researchgate.net/publication/340132928>
- So, I. G., Noerlina, Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of organisational communication and culture on employee motivation and its impact on employee performance. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities, 26(2), 1133-1142.*
- Sulistiyo, M. A. (2019). Dampak Komunikasi, Motivasi serta Lingkungan Kerja Kepada Peforma Kerja ( Studi Kasus di BNI Syariah KC Semarang ) SKRIPSI. *Skripsi, Salatiga, IAIN Salatiga.*
- Supardi, S. (1993). Populasi serta Sampel pengamatan. *Unisia, 13(17), 100-108.* <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Dampak Motivasi Intrinsik serta Ekstrinsik kepada Peforma Kerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada karyawan Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Serta Akuntansi, 47, 1-17.*
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Dampak Semangat Kerja serta Lingkungan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior Bersama Komitmen Organisasi Menjadi Variabel Intervening. *Jurnal Pengamatan Ekonomi Serta Bisnis, 2(1), 46-57.* <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. In *International Journal of Hospitality Management* (Vol. 76, Issue September 2017). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2015). Dampak Motivasi Kepada Komitmen Organisasional Kepada Pendidik MI Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Serta Terapan, 1(5), 305.* <https://doi.org/10.20473/vol1iss20145pp305-323>