

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon

Veronika Lesnussa¹⁾, Join Luturmas²⁾, Olivia Laura Sahertian^{*3)}

^{1,2,3)} Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

^{2,3)} joinlутurmas07@gmail.com, sahertianolivia25@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon. Adapun permasalahan yang menjadi fenomena yaitu faktor motivasi yang kurang. Hal ini dikarenakan atasan kurang memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan serta kurang menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta atasan kurang memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan populasi adalah keseluruhan karyawan PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan menggunakan rumus slovin dan besarnya sampel adalah 38 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dimana uji hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%.

Hasil pengujian terhadap tanggapan 38 responden memberi kesimpulan penelitian yaitu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t-statistik yang menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,673) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah tingkat signifikan 0,05.

Kata kunci : motivasi kerja, loyalitas karyawan, PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam sebuah organisasi, yang mampu memberikan kontribusi besar terhadap strategi pencapaian tujuan organisasi menurut Syamsuddinor (2014). Di lingkungan perusahaan, menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan menjadi tantangan yang terus ada, terutama dalam pasar tenaga kerja yang sangat bersaing. Loyalitas karyawan adalah wujud komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, yang tidak hanya terpaku pada kehadiran fisik, tetapi juga mencakup pikiran, perhatian, ide-ide, serta dedikasi penuh (Utomo, 2002).

Salah satu elemen penting dalam menciptakan loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa dimaknai sebagai daya pendorong psikologis dalam diri individu yang mengarahkan perilaku kerja, intensitas, tujuan, serta ketekunan untuk meraih hasil (George dan Jones, 2005; Robbins, 2008). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih baik, kreativitas, partisipasi aktif, serta tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang mereka jalani (Kadarisman, 2012).

PT. Nengmeypratama Malut Maluku, yang merupakan distributor truk dan bus Hino di kawasan Maluku, menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi dan loyalitas karyawan. Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan di PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon serta hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan beberapa masalah, antara lain kurangnya motivasi yang disebabkan oleh minimnya apresiasi dan penghargaan dari atasan terhadap karyawan, serta kurangnya atmosfer kerja yang nyaman. Selain itu, atasan juga kurang memberikan panduan yang jelas kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, motivasi karyawan juga terpengaruh oleh keterlambatan pembayaran gaji. Situasi ini dapat berakibat pada menurunnya loyalitas karyawan. Kondisi ini memiliki risiko mengakibatkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan loyalitas yang rendah. Hasil pra-survei terhadap 15 karyawan menunjukkan bahwa 46% responden merasa atasan jarang memberikan penghargaan, 26% merasakan atmosfer kerja yang kurang nyaman, dan 46% mengalami keterlambatan dalam pembayaran gaji. Fenomena ini menjadi dasar penelitian untuk secara empiris menguji pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong yang berasal dari dalam diri atau dari luar yang membuat seseorang berusaha bekerja keras dan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada (Kadarisman, 2012). Robbins (2008) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan seberapa besar, arah, dan daya tahan individu dalam mengejar tujuannya. Teori kebutuhan hierarki Maslow (Reksosadiprojo dan Handoko, 1996) menyebutkan ada lima level kebutuhan manusia yang berpengaruh terhadap motivasi: kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan aktualisasi diri.

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja bisa berasal dari dalam diri (keinginan untuk hidup, memiliki sesuatu, mencari penghargaan, mendapatkan pengakuan, dan kekuasaan) maupun dari luar (kondisi tempat kerja, imbalan yang memadai, pengawasan yang baik, jaminan pekerjaan, status serta tanggung jawab, dan peraturan yang dapat disesuaikan). Menurut Sedarmayanti (2015), indikator-indikator motivasi kerja mencakup: gaji, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, serta pengakuan atau penghargaan yang diterima.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai rasa kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang tercermin dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikap selama bekerja (Agus, 2016). Karyawan yang loyal akan bersedia berkorban demi Perusahaan tempatnya bekerja, melalui pengorbanan tenaga, waktu, maupun pikiran, tanpa mengharapkan imbalan di luar gaji (Hasibuan, 2005). Loyalitas juga tercermin dari dedikasi, tanggung jawab, disiplin, mendahulukan kepentingan perusahaan, dan kejujuran dalam bekerja (Poerwopoespito, 2004).

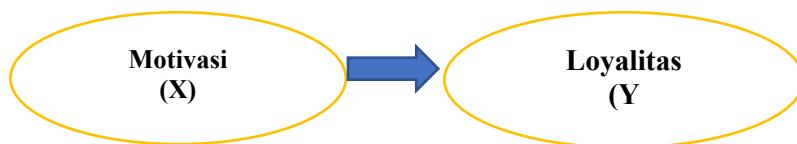
Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan menurut Sinamora (2003) dapat dikelompokkan menjadi faktor rasional, yang terdiri dari gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas; faktor emosional, yang yerdiri dari pekerjaan menantang, lingkungan kerja mendukung, rasa aman, pemimpin berkarisma, pekerjaan membanggakan, penghargaan, budaya kerja, dan faktor spiritual, yang terdiri dari kepuasan rohani, pekerjaan bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi rohani, pemimpin religius, kesempatan kegiatan rohani. Indikator loyalitas karyawan menurut Saydam (dalam Sarwoto, 2018) terdiri dari ketiaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Suryani dan Rahman (2020) menemukan bahwa motivasi, kompensasi, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Winarto (2020), Paraweda dan Wikaningtyas (2021), Taufik dan Hidayat (2022), serta Prasiwi dan Iriyanti (2022). Penelitian-penelitian ini menjadi dasar dan menguatkan dugaan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara motivasi kerja (variabel X) sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan (variabel Y) sebagai variabel dependen.



Hipotesis Penelitian

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya loyalitas yang rendah. Loyalitas yang rendah dari karyawan tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan motivasi kerja dan loyalitas karyawan antara lain dikemukakan oleh Suryani dan Rahman (2020) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan Praweda dan Wikaningtyas (2021), Taufik dan Hidayat

(2022), Prasiwi dan Iriyanti (2022) dalam penelitiannya dan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon”.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Studi ini berlangsung di PT. Nengmeypratama Malut Maluku yang terletak di Jl. Wolter Monginsidi No. 15, Lateri, Kecamatan Baguala, Kota Ambon, Maluku.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diambil dari angka hasil kuesioner, sedangkan data kualitatif didapatkan melalui wawancara dan observasi. Sumber data yang digunakan meliputi data primer seperti kuesioner, informasi tentang karyawan, dan profil perusahaan, serta data sekunder seperti catatan sejarah dan laporan-laporan terkait.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT. Nengmeypratama Malut Maluku yang berjumlah 60 individu. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 10% ($e=0,1$), sehingga ukuran sampel yang diperoleh adalah 38 responden.

Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui beberapa cara berikut:

1. Observasi: Melakukan survei langsung di lokasi untuk mendapatkan gambaran umum.
2. Wawancara: Melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan untuk menggali isu lebih dalam.
3. Kuesioner: Menyebarluaskan kuesioner tertulis kepada 38 responden dengan penerapan skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).
4. Studi Pustaka: Mengumpulkan informasi dari berbagai referensi dan sumber buku yang relevan.

Teknik Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif mencakup pemberian angka terkait jumlah responden, nilai rata-rata, dan persentase jawaban yang diungkapkan responden, kemudian dijelaskan apa adanya. Analisis deskriptif ini meliputi analisis karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sementara analisis jawaban responden berfokus pada variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

2. Analisis Inferensial

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dipergunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (hubungan item-total) dengan nilai r tabel berdasarkan derajat kebebasan ($df = n-2$), di mana n merupakan jumlah sampel dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item atau pertanyaan tersebut dianggap valid (Imam Ghozali, 2013). Untuk mengukur reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, dihitunglah Cronbach's Alpha (α) setiap instrumen. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, sedangkan jika nilainya di bawah 0,6, instrumen tersebut dianggap tidak reliabel menurut Arikunto dalam Anggraeni (2016).

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang dipakai untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik ini digunakan untuk menguji dampak antara variabel bebas, yakni motivasi kerja (x), terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan (y). Rumus umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

di mana:

Y = Variabel dependenn (terikat): Loyalitas Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Variabel independen (bebas): Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (T), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dan menentukan apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau tidak. Hal ini diuji dengan membandingkan nilai tsig $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan apakah variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN**1. Deskripsi Responden**

Penelitian ini melibatkan 38 responden karyawan PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon. Karakteristik responden dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	28	73,68
Perempuan	10	26,32
Total	38	100,00

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah laki-laki (73,68%), sedangkan perempuan sebanyak 26,32%.

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	12	31,58
31-40	16	42,11
41-50	8	21,05
> 50	2	5,26
Total	38	100,00

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (42,11%) berada pada rentang usia 31-40 tahun, diikuti oleh usia 20-30 tahun (31,58%).

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	15	39,47
D3	10	26,32
S1	13	34,21
Total	38	100,00

Dari Tabel 3, responden dengan pendidikan SMA/Sederajat mendominasi (39,47%), diikuti oleh S1 (34,21%) dan D3 (26,32%).

**Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 1	5	13,16
1-5	18	47,37
6-10	10	26,32
> 10	5	13,16
Total	38	100,00

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (47,37%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, menunjukkan proporsi karyawan yang relatif baru hingga menengah.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

A. Variabel Motivasi Kerja (X)

**Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)**

No.	Indikator Motivasi Kerja	Rata-rata	Interpretasi
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.	3,16	Cukup
2	Atasan memberikan supervisi yang baik.	3,05	Cukup
3	Adanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.	3,58	Baik
4	Adanya pengakuan atau penghargaan atas kinerja.	2,95	Cukup
5	Kesempatan untuk mengembangkan karir.	3,11	Cukup
Rata-rata		3,17	Cukup

Berdasarkan Tabel 5, rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap motivasi kerja adalah 3,17, yang mengindikasikan tingkat motivasi kerja berada pada kategori "Cukup". Indikator "Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan" memiliki rata-rata tertinggi (3,58), menunjukkan aspek ini dinilai baik. Namun, indikator "Pengakuan atau penghargaan atas kinerja" memiliki rata-rata terendah (2,95), mengindikasikan bahwa aspek ini perlu perhatian lebih.

B. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

**Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

No.	Indikator Loyalitas Karyawan	Rata-rata	Interpretasi
1	Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan.	3,68	Baik
2	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	3,79	Baik
3	Karyawan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.	3,53	Baik
4	Karyawan jujur dalam menjalankan tugas.	3,84	Baik
Rata-rata	3,71	Baik	

Tabel 6 menunjukkan rata-rata keseluruhan tanggapan responden terhadap loyalitas karyawan adalah 3,71, yang berada pada kategori "Baik". Semua indikator loyalitas karyawan menunjukkan rata-rata di atas 3,50, dengan indikator "Karyawan jujur dalam menjalankan tugas" memiliki rata-rata tertinggi (3,84).

3. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,329$ untuk $N=38$, $\alpha=0,05$).

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan Hasil Pengujian
M.1	0,670	0,000	Valid
M.2	0,802	0,000	Valid
M.3	0,805	0,000	Valid
M.4	0,778	0,000	Valid
M.5	0,487	0,000	Valid
M.6	0,349	0,000	Valid
M.7	0,805	0,000	Valid
M.8	0,740	0,000	Valid

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas, maka semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Indikator Kusioner	Kesimpulan Hasil
Motivasi (X)	0,834	8	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,891	8	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan loyalitas dalam penelitian ini reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.401	3.228		2.913	.005
	Motivasi	.673	.119	.686	5.663	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 9 di atas, maka dapat dibuat persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 9,401 + 0,673 X$$

Dimana :

a = 9,401 angka tersebut menunjukkan loyalitas karyawan bila Motivasi diabaikan.

b = 0,673 artinya jika Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai loyalitas karyawan akan bertambah secara proporsional 0,650

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,673) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.456	2.973
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* yang digunakan, berarti bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi terhadap loyalitas sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

1. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel motivasi (X) berhubungan positif dengan nilai signifikansi di atas derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variable motivasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengaruh positif antara Motivasi dan loyalitas karyawan memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, akan berdampak kepada semakin baik juga loyalitas karyawan. Sebaliknya, jika Motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, akan berdampak pula terhadap semakin menurunnya loyalitas karyawan. Disamping itu, pengaruh signifikan motivasi terhadap loyalitas karyawan memberi arti, motivasi berpengaruh besar terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan salah satunya oleh Suryani dan Pramoto (2020) dengan judul “Pengaruh motivasi, kompensasi, serta beban kerja terhadap loyalitas karyawan” hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon digunakan 4 (empat) indikator yaitu gaji, supervisi, hubungan kerja, dan pengakuan & penghargaan. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel motivasi adalah adalah 3,37 yang diinterpretasikan “cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon perlu ditingkatkan dan diperbaiki, Hasil penelitian ini yang digunakan untuk mengukur motivasi ada pada rentang nilai “cukup baik”. Hal yang harus mendapat perbaikan dalam meningkatkan motivasi karena mendapat nilai paling rendah yaitu pada semua indikator agar bisa mendapat perbaikan dalam meningkatkan motivasi pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X) untuk pernyataan 1 s/d 8 adalah sebesar 3,37 . Artinya bahwa semua responden rata-rata menjawab cukup baik pada semua pernyataan variabel motivasi.

Menurut Hasibuan (2005), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang dianggap memiliki loyalitas adalah yang bersedia untuk berkorban demi perusahaan, pengorbanan tersebut berupa tenaga yang lebih, waktu yang tersita dan beban pikiran lebih banyak, namun tidak meminta imbalan selain gaji yang didapatkan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, dan jujur dalam bekerja Poerwopoespito (2004). Deskripsi variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon "Baik", sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. bahwa loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon dapat diukur melalui indikator ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) untuk pernyataan 1 s/d 8 adalah sebesar 3,43. Artinya bahwa semua responden rata-rata menjawab baik pada semua pernyataan variabel loyalitas karyawan ,namun yang harus mendapat perbaikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena mendapat nilai paling rendah yaitu pada indikator ketaatan atau kepatuhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaiknya semakin rendah kompensasi maka kepuasan kerja menurun. Dari hasil nilai rata-rata skor untuk variabel motivasi (X) dan variabel loyalitas (Y) yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon dinilai sudah baik.

Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel motivasi yaitu indikator gaji, dan indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel motivasi yaitu indikator hubungan kerja. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada variabel loyalitas yaitu indikator pengabdian, dan indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel loyalitas yaitu indikator ketaatan atau kepatuhan.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan berkaitan dengan motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon diantaranya adalah:

1. Memperhatikan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan tidak terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
2. Memberikan arahan untuk setiap pekerjaan yang diberikan untuk meminimalisir kesalahan dan penilaian prestasi kerja sebaiknya dilakukan secara objektif tanpa membeda-bedakan karyawan.
3. Membangun hubungan kerja yang baik antar pimpinan dan bawahan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Pimpinan atau atasan PT. Nengmeypratama selalu memberikan apresiasi atau penghargaan atas pencapaian karyawan atau atas prestasi karyawan, hal ini dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya.
5. Karyawan wajib untuk patuh terhadap kebijakan dan nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dan mentaatinya dengan baik.
6. Karyawan harus bertanggung jawab penuh atas tugas atau pekerjaan yang diberikan dan mengerjakan atau menyelesaiakannya dengan baik dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
7. Karyawan diharapkan dapat menyumbang bukan hanya tenaga tetapi juga pikiran untuk perusahaan dan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan.
8. Karyawan diharapkan selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai yang dikerjakan kepada atasan dan bekerja dengan ikhlas tanpa ada unsur paksaan agar pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Taufik, & Taufik Hidayat. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 226–239.
- Agus, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

- Paraweda, A. R., & Wikaningtyas, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 8(2), 22–30.
- Poerwopoespito, A. (2004). *Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prasiwi, D. A. N., & Iriyanti, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Media Cipta Perkasa. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 7(1), 11–20.
- Reksohadiprojo, S., & Handoko, H. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, N. N., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 177–187.
- Syamsuddinnor. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, H. (2002). *Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winarto, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 45–56.