

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA
TAMAN SIMALEM RESORT KABUPATEN TANAH KARO**

Daniel Josua Silaen, Elperida J. Sinurat, Tiur Rajagukguk

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Email: djsilaen@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo tahun 2020, berjumlah 331 orang dan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 77 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan oleh nilai $F_{hitung}(7,752) > F_{tabel} 2,72$ dengan $Sig-p(0,000) < (0,05)$. Kepuasan kerja secara parsial memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan oleh nilai $t_{hitung}(2,061) > t_{tabel}(1,991)$ dan $Sig(0,029) < (0,05)$. Komitmen organisasional secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan oleh nilai $t_{hitung}(3,908) > t_{tabel}(1,991)$ dan $Sig(0,00) < (0,05)$. Motivasi kerja secara parsial memberi pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas konsumen. Hal tersebut diindikasikan oleh nilai $t_{hitung} X3(2,111) > t_{tabel}(1,991)$ dan $Sig(0,038) < (0,05)$. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Kerja sebesar 44,2%. Kepada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo agar selalu menjaga kepercayaan dan loyalitas yang sudah diberikan karyawan.

Keywords: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kelayakannya para karyawan.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya

tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya loyalitas.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif karyawan dengan organisasi di mana karyawan memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja menyebabkan intensitas, arah dan ketekunan karyawan dalam usaha menuju pencapaian tujuan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut, terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai, maka akan terasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo bahwa kesempatan promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, kebanyakan diberikan kepada karyawan yang berpendidikan Diploma atau Sarjana. Pada tabel 1.1 dibawah dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan karyawan Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo berpendidikan tingkat SMA/SMK/STM sehingga kurangnya kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Adapun jenjang pendidikan karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jenjang Pendidikan Karyawan Taman Silamen Resort Kabupaten Tanah Karo

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK/STM	237	71,60%
	D1-D4	38	11,48%
	S1	56	16,91%
	Total	331	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2021)

Terdapat juga pemasalahan seperti mengenai gajikaryawan, dimana karyawan bagian administrasi mendapatkan gaji pokok dibawah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) mengakibatkan karyawan kurang dapat berkomitmen untuk bekerja dalam jangka panjang dengan perusahaan. Adapun Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara (UMP SUMUT) sebesar Rp 2.499.423,-. Dan juga, Pemberian penghargaan (*reward*) atas prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan jarang dilakukan sehingga karyawan kurang motivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan. Keloyalitasan karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo dinilai kurang maksimal, hal ini terbukti adanya beberapa karyawan yang kurang taat pada peraturan perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

Melalui latar belakang tersebut, maka diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo. Adapun manfaat yang diperoleh adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo, serta mampu menjadi referensi pertimbangan bagi Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo mengenai permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja guna meningkatkan loyalitas kerja karyawan

1. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:169) “kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”. Secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan, seseorang bisa saja merasa cukup puas dengan salah satu aspek atau beberapa aspek lainnya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015:176) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Hubungan dengan atasan
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-

nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang serupa.

3. Teman sekerja
Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*)
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/Upah
Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang hidup dianggap layak/ tidak

Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Parashakti (2017:119) mengartikan komitmen organisasional sebagai tingkat dimana karyawan menerima tujuan dari perusahaan dan akan tetap atau tidak meninggalkan perusahaan.

Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012:99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen afektif mencerminkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang mengembangkan sebagian besarnya sebagai hasil dari pengalaman kerja yang menciptakan rasa nyaman dan kompetensi individu.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran mengenai biaya yang terkait ketika meninggalkan organisasi. Karyawan yang tautan utamanya adalah organisasi akan tetap berada dalam organisasi karena merasa sebagai sebuah keharusan.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Komitmen normatif mencerminkan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan harus tetap bersama dengan organisasi

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam Bayu Fadillah, *et.al.*, (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:95), “loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator Loyalitas Kerja Konsumen

Saydam dalam Kurniawan (2015:78) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan
Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
2. Bertanggung jawab
Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain
3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
4. Jujur
Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

3. METODE PENELITIAN

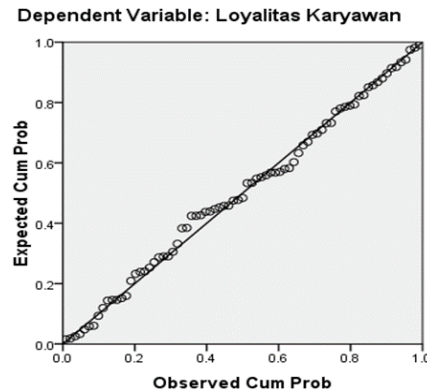
Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi berganda dibantu dengan program SPSS. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, variabel independen (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Loyalitas Kerja Karyawan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas P-P Plot dapat dilihat pada Gambar 4.1. Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat titik-titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

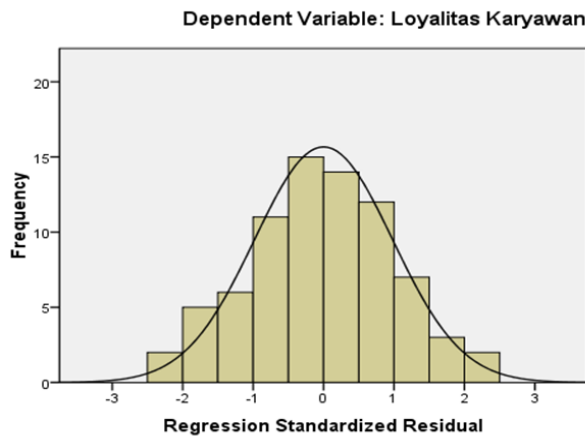


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Gambar 4.1 Pengujian Normalitas P-P Plot

Namun untuk lebih memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji pendekatan histogram

Pengujian Normalitas dengan grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 4.2. Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat grafik histogram memberi pola melenceng ke kanan, hal ini berarti data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Gambar 4.2 Pengujian Normalitas Dengan Grafik Histogram

Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,223 yang lebih besar dari 0,05 ($0,223 > 0,05$) yang berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal.

Tabel 4.1
Pengujian Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,635	0,815	Sebaran data normal

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

2. Uji Multikolinearitas

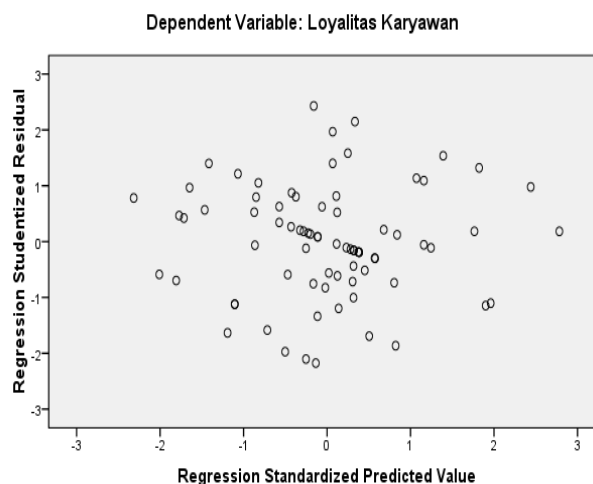
Tabel 4.2
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,993	1,007
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,980	1,020
3	Motivasi Kerja (X3)	0,974	1,027

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Tabel 4.2 memperlihatkan nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 pada semua variabel independent, yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas. Hal ini berarti pada variabel independent, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja tidak terdapat hubungan linear sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel sehingga model regresi layak digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for Windows*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Uji Regresi Liniear Berganda

No	Variabel	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	Nilai Constant	32,544	8,528
2	Kepuasan Kerja	0,133	0,125
3	Komitmen Organisasional	0,630	0,161
4	Motivasi Kerja	0,245	0,116

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 32,544 + 0,133 X_1 + 0,630 X_2 + 0,245 X_3$$

Uji Hipotesis

1. Uji Secara Simultan / Serempak (Uji F)

Hasil uji secara simultan (uji F) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.162	3	98.054	7.752	.000 ^a
	Residual	923.370	73	12.649		
	Total	1217.532	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 7,752 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) adalah 2,72. Oleh karena pada kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas kerja karyawan).

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32.544	8.528		3.816	.000		
Kepuasan Kerja	.133	.125	.109	2.061	.029	.993	1.007
Komitmen Organisasional	.630	.161	.402	3.908	.000	.980	1.020
Motivasi Kerja	.245	.116	.218	2.111	.038	.974	1.027

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Tabel 4.5 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X_1) = 2,061 dengan signifikan sebesar 0,029. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 1,991 dan sig = 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_1$ (2,061) > t_{tabel} (1,991) dan Sig (0,029) < (0,05). Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja (Y)
2. Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} komitmen organisasional (X_2) = 3,908 dengan signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 1,991 dan sig = 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_2$ (3,908) > t_{tabel} (1,991) dan Sig (0,00) < (0,05). Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (X_2) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja (Y)
3. Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_3) = 2,111 dengan signifikan sebesar 0,038. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 1,991 dan sig = 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X_3$ (2,111) > t_{tabel} (1,991) dan Sig (0,038) < (0,05). Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6 Uji Determinasi R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.492 ^a	.442	.410	3.557	1.548

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0 for Windows (2021)

Tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien korelasi kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja sebesar 0,492. nilai tersebut tidak berada antara 0,60 - 0,79, artinya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas kerja dan dilihat dari analisis koefisien determinasi, maka besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja terhadap loyalitas kerja ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi atau R Square. Dari tabel koefisien korelasi dan koefisien determinasi diatas diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 0,442 atau 44,2% artinya variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 44,2% dan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi faktor lain.

5. KESIMPULAN

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap variabel loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja meningkat secara parsial, maka variabel loyalitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan dimana jika variabel kepuasan kerja meningkat secara parsial, maka variabel loyalitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,061 dengan nilai signifikan sebesar 0,029, jika variabel komitmen organisasional meningkat secara parsial, maka variabel loyalitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 3,908 dengan nilai signifikan sebesar 0,000serta variabel motivasi kerja meningkat secara parsial, maka variabel loyalitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,111 dengan nilai signifikan 0,038. Maka dilihat dari hasil secara parsial ini diketahui bahwa seluruh variabel (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas kerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan/bersama-sama variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo. Hal ini dapat diartikan, jika nilai variabel kepuasan kerja, komitmen rganisasional dan motivasi kerja meningkat secara bersama-sama, maka nilai variabel loyalitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dimana nilai Fhitung sebesar 7,752 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anzani, Budiansyah. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honour di RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Psikologi*.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

- Dewi, N. L., & Suwandana, I. G. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5(9).
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W, Agung Budiarmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2 (2).
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greogy, Moorhead dan Ricky, W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha Vol 15* (1).
- Kusworo, Heri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Ma'rufi, A. R. dan Anam, C. 2019. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi . *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442-446.
- Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mamahit, Diego Enrile. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada The Sultan Hotel Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention . Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2017)The, 131(Icoi)*, 117– 127.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, G. H., Nadapdap, K. M., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(2), 87-94.
- Sipayung, S. M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 138-148.

- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Stephen. P. 2012. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Vonny, V., Yuniur, K., & Denny, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 65-74.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.