

# **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT.AGUNG AUTOMALL CABANG PEKANBARU**

**Hotma BR Simbolon**

**Pembimbing  
Kasmiruddin**

**Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293**

## **ABSTRACT**

PT. Agung Automall Pekanbaru Branch is one of the first Toyota dealer in Pekanbaru is located at Jl. Dr Sutomo 13 Pekanbaru. PT. Agung Automall Pekanbaru Branch requires employees to have the ability and professional services to form PT. Agung Automall be a strong marketing organization. Quality and service excellence is the goal of every employee to make a loyal customer.

Data were obtained from questionnaires and subsequently processed to then tested using statistical analysis such as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS 17.

The results showed that the t-test of hypothesis testing results  $t_{count} 8.233 > 1.998$  and sig  $t_{table} 0.000 < 0.05$ . This suggests that a significant effect on employee motivation. The magnitude of the effect of work environment on employee performance on PT. Agung Automall.

Keywords: Motivation, Work Loyalty, PT. Agung Automall

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi saat ini menghadirkan persaingan yang semakin ketat, dimana setiap perusahaan harus mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya

perusahaan di masa mendatang. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Karena itu wajar jika banyak perusahaan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang sudah pernah ada dilakukan :

1. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja pada divisi front office di Hotel Le Meridien, yang hasilnya : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan sehingga diharapkan manajemen memberikan perhatian terhadap penambahan tunjangan khusus bagi karyawan, kemampuan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan harapan manajemen dapat memberikan pelatihan-pelatihan khusus bagi karyawan untuk menunjang pelaksanaan tugas rutinnnya. (Luhgiatno)

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan dan Peningkatan Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, yang hasilnya :Terdapat efek langsung dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,680, variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1,462, variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Sehingga dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi secara positif.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara positif.

(H.Teman Koesmono)

Hubungan prestasi kerja dengan loyalitas karyawan pada PT.Bank Danamon, yang hasilnya :Penilaian Prestasi Kerja pada Bank Danamon dilihat dari rata-rata sebesar 3,95 artinya prestasi kerja Bank danamon dapat dikatakan tinggi, mengenai loyalitas karyawan dilihat dari rata-rata 3,97 artinya secara keseluruhan loyalitas Bank Danamon adalah baik. Maka karyawan hubungan prestasi kerja dan loyalitas dapat dikatakan sedang. Artinya bahwa loyalitas karyawan tergantung kepada prestasi kerja. (Dedi Winardi)

PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru memiliki kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan memiliki loyalitas pada perusahaan tersebut. Membangun loyalitas

pada karyawan tidaklah mudah, hal ini berasal dari kesadaran karyawan dan perusahaan yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan sosialnya, disisi lain perusahaan juga mempunyai kebutuhan penting pada karyawan, karyawan yang berprestasi memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, dengan adanya karyawan itulah perusahaan dapat melaksanakan aktivitasnya demi mencapai tujuan perusahaan.

**Data Karyawan PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru**

Tahun	Awal	Akhir
2010	110	187
2011	187	156
2012	156	205
2013	205	300

**Sumber : PT.Agung Automall Pekanbaru**

dapat kita lihat perkembangan keluar masuknya seluruh karyawan pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru. Pada tahun 2011 terjadi pengurangan karyawan dari 187 karyawan menjadi 156 karyawan. Lalu pada tahun 2012 dan 2013 perusahaan menambah karyawan menjadi 205 dan 300 karyawan.

**Data Karyawan Marketing PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru**

Tahun	Awal	Akhir
2011	88	102
2012	102	78
2013	78	66
2014	66	-

Tabel diatas menunjukkan data keluar masuknya karyawan pada bagian marketing. Pada tahun 2011 perusahaan memiliki karyawan bagian marketing berjumlah 88 karyawan dan berakhir pada 102 karyawan. Terjadi penambahan karyawan pada tahun 2011. Akan tetapi dari tahun 2012-2013 terjadi pengeluaran karyawan bagian marketing dari berjumlah 102 karyawan menjadi 78 karyawan dan 78 karyawan menjadi 66 karyawan

## Rumusan Masalah

“Apakah motivasi berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru”?

## Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh loyalitas kerja pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru
3. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya
- b. Manfaat praktis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi dan loyalitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi. perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

## Kerangka Teori

### Motivasi

Berikut ini beberapa definisi motivasi menurut para ahli yaitu:

- 1) Menurut Hasibuan, Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2007). Hasibuan menyatakan bahwa Motivasi pada

dasarnya adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih.

- 2) Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi bergerak untuk mengarahkan kegiatan seseorang agar suatu kebutuhan dapat terpenuhi. Dari pendapat Robbins, jelaslah bahwa motivasi dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan diatas.

lingkup psikologi organisasi, terdapat beberapa teori mengenai motivasi, yaitu : (Robbins, 2002)

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*).  
Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologis) sebelum mengarah perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997).
- 2) Teori X dan Y McGregor  
Douglas McGregor terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia: Teori X dan Teori Y. Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang.
- 3) Teori Dua Faktor Herzberg  
Teori motivasi kepuasan yang terkenal seperti yang di kemukakan oleh Herzberg di sebut dengan Teori Motivasi Dua Faktor. Teori tersebut menjelaskan bahwa

orang memerlukan 2 (dua) macam faktor kebutuhan.

- 4) Teori Motivasi Berprestasi McClelland  
David Mc Clelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya.
- 5) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)  
Alfeder's ERG mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan.

## 2. Loyalitas Kerja

Beberapa definisi loyalitas menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Loyalitas menurut Siagian (2005) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.
- 2) Kemudian Menurut Hasibuan (2011), loyalitas merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

1. Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

a) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b) Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan

memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan

c) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d) Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung terhadap perusahaan.

e) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi

f) Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menhadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya.

## Hipotesis Penelitian

Untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru maka peneliti membuat hipotesis yaitu *diduga motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.*

### 1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

#### a. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kusioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan pada

bagian marketing di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru yang dapat mendukung analisis pada penelitian ini, meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang dengan masalah penelitian ini.

##### **1) Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. Berdasarkan data terakhir yang diperoleh dari PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru jumlah karyawan pada bagian marketing adalah berjumlah 66 orang. Dengan demikian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang.

##### **2) Sample**

Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan *Sampling* Jenuh atau yang biasa disebut dengan Sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 66 responden. Oleh sebab itu, sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru yang berjumlah 66 orang.

#### **Defenisi Operasional Variabel**

Konsep operasional Sigit (2003: 16) merupakan rumusan mengenai kasus atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiri atau dilapangan yang dapat dialami.

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disusun konsep operasional sebagai berikut:

##### **1. Motivasi**

PT. Agung Automall menggunakan konsep motivasi berprestasi MC Clelland. Konsep motivasi berprestasi menyatakan

bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Karyawan.

#### **2. Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

##### **1. Taat pada peraturan**

Karyawan memiliki kewajiban untuk menaati segala peraturan perusahaan dan perintah dari atasan dan selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

##### **2. Tanggung jawab terhadap perusahaan**

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

##### **3. Kemauan untuk bekerja sama**

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok dan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

##### **4. Rasa memiliki Perusahaan**

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

##### **5. Menjaga hubungan antar pribadi**

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi yaitu hubungan harmonis antara atasan dan bawahan.

##### **6. Kesukaana terhadap pekerjaan**

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia.

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat ditentukan variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya :

a) Variabel independen (bebas) :  
Motivasi ( X )

b) Variabel dependen (terikat) :  
Loyalitas kerja karyawan (Y)

### **Teknik Pengukuran**

Berdasarkan landasan teori yang telah ada, penulis merasa perlu untuk menyusun definisi dan konsep operasional variabel yang terdiri dari deskripsi variabel, indikator, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Konsep ini dibuat sebagai landasan untuk menyusun instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang akan digunakan peneliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Agar dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
- b. Wawancara dilakukan kepada *key informant* dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan penelitian ini.

### **Metode Analisis Data**

Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru, sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas.

### **a) Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168).

#### **Rumus :**

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total item

n = Jumlah responden

### **b) Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002:178).

### **Metode Analisis Statistik**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel motivasi terhadap satu variabel loyalitas kerja.

$$Y = a + bX$$

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum y - \sum x^2 - \sum x (xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana:

Y = Variabel loyalitas kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

b = Koefisien regresi motivasi

X = Variabel motivasi

#### **b. Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhana (r) atau untuk

melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus : (Sugiyono,2001)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 + \sum x^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 + \sum y^2}}$$

### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t, dengan ketentuan :

#### Rumus:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

dengan ketentuan :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (loyalitas kerja)
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (loyalitas kerja)

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT.AGUNG AUTOMALL CABANG PEKANBARU

Dalam bab ini menjelaskan pengaruh antara motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT.Agung Automall cabang

Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan yang ada di PT.Agung Automall cabang Pekanbaru. Apakah benar motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

### Analisis Motivasi PT.Agung Automall cabang Pekanbaru

Dari tabel dibawah ini rekapitulasi data diatas menunjukkan bahwa ada 26,02% responden yang memberikan tanggapan sangat baik, dan ada 33,44% responden yang memberikan tanggapan baik, kemudian ada 22,74% yang memberikan tanggapan kurang baik, lalu ada 12,78% yang memberikan tanggapan tidak baik, dan 4,62% memberikan tanggapan sangat tidak baik. Dilihat dari total skornya **2440** yang terletak pada interval skor **2062-2696** yang kriterianya kurang baik. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan di PT. Agung Automall kurang baik. Oleh karena itu pemberian motivasi perlu ditingkatkan lagi dan pemberian motivasi itu jangan hanya diberi secara materi tetapi harus diberikan dalam bentuk dorongan materi juga. Agar karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan di perusahaan tersesbut dan gairah kerja karyawan akan bangkit dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan terdorong untuk kerja lebih bersemangat agar tercapainya tujuan perusahaan.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Motivasi di PT.Agung Automall  
Cabang Pekanbaru**

No	Dimensi	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		SB %	B %	KB %	SB %	STB %		
1.	Adanya tuntutan ketekunan pelaksanaan tugas/bekerja	125 (29,97)	140 (33,57)	72 (17,26)	64 (15,34)	16 (3,83)	417	66 (100%)
2.	Tugas memiliki tantangan kerja	85 (20,09)	200 (47,28)	72 (17,02)	50 (11,82)	16 (3,78)	423	66 (100%)
3.	Tugas tidak bersifat ekstrim	75 (19,18)	144 (36,82)	93 (23,78)	58 (14,83)	21 (5,37)	391	66 (100%)
4.	Tugas memiliki tanggung jawab pribadi	65 (17,52)	96 (25,8)	129 (34,77)	64 (17,25)	18 (4,85)	371	66 (100%)
5.	Tugas menuntut kemampuan inovatif	185 (43,25)	104 (24,47)	72 (16,94)	38 (8,94)	26 (6,11)	425	66 (100%)
6.	Pemberian tugas disertai umpan balik	100 (24,21)	132 (31,96)	117 (28,32)	48 (11,62)	16 (3,87)	413	66 (100%)
<b>Jumlah</b>		635	816	555	312	113	<b>2440</b>	396
Rata-rata Persentase		105,8 (26,02)	136 (33,44)	92,5 (22,74)	52 (12,78)	18,8 (4,62)	406,6	66 (100%)

**Sumber : Data Olahan, 2014**

**Analisis Loyalitas PT.Agung Automall cabang Pekanbaru**

Dari keterangan diatas maka penulis mencoba untuk melihat indikator penelitian Loyalitas dari 6 indikator, yaitu Taat pada peraturan, Tanggung jawab terhadap perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki perusahaan, Menjaga

hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan, Dimana dari masing-masing indikator akan diajukan 2 pernyataan sehingga total keseluruhan pernyataan berjumlah 12 pernyataan.

Dari tabel dibawah rekapitulasi data diatas menunjukkan bahwa ada 20,4% responden yang memberikan tanggapan

sangat tinggi, dan ada 38,8% responden yang memberikan tanggapan tinggi, kemudian ada 25,6% yang memberikan tanggapan sedang, lalu ada 11,5% yang memberikan tanggapan rendah, dan 15,1% memberikan tanggapan sangat rendah. Dilihat dari total skornya **2496** yang terletak pada interval skor **2062-2696** yang kriterianya sedang.

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan PT. Agung Automall sedang dalam arti sudah cukup tinggi namun masih perlu ditingkatkan lagi,

karena masih ada karyawan yang tidak merasa puas dengan pemberian motivasi yang ada di perusahaan PT. Agung Automall sehingga kurang terciptanya loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu motivasi pada PT. Agung Automall harus lebih ditingkatkan agar karyawan yang lebih bergairah dan terdorong untuk kerja lebih bersemangat agar tercapainya tujuan perusahaan dan terciptalah rasa loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaan agar meningkatkan dan memajukan perusahaannya dan tercapailah tujuan perusahaan dengan baik.

### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah Responden
		ST %	T %	S %	R %	SR %		
1.	Taat pada peraturan	70 (16,3)	184 (42,8)	123 (26,8)	46 (11,1)	8 (1,4)	431	66 (100%)
2.	Tanggung jawab kepada perusahaan	100 (23,3)	160 (37,3)	114 (26,6)	40 (9,3)	14 (3,27)	428	66 (100%)
3.	Kemauan untuk bekerja sama	80 (19,4)	176 (42,7)	78 (18,9)	64 (15,5)	14 (3,4)	412	66 (100%)
4.	Rasa memiliki perusahaan	80 (19,4)	176 (42,6)	99 (24)	38 (9,2)	20 (4,8)	413	66 (100%)
5.	Menjaga hubungan antar pribadi	75 (3,09)	156 (37,7)	117 (28,3)	52 (12,5)	13 (3,1)	413	66 (100%)
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan	105 (26,3)	116 (29,0)	108 (27,0)	48 (12,0)	22 (5,51)	399	66 (100%)
<b>Jumlah</b>		510	968	639	288	91	<b>2496</b>	396
<b>Rata-rata Persentase</b>		85 (20,4)	161,3 (38,8)	106,5 (25,6)	48 (11,5)	15,1 (3,6)	349,1	66 (100%)

**Sumber : Data Olahan, 2014**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

a. Motivasi pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru masih kurang baik terlihat masih banyak karyawan yang merasakan bahwa pimpinan mereka kurang dalam pemberian motivasi sehingga membuat karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya. Dapat kita lihat dari hasil rekapitulasi bahwa indikator tugas tidak bersifat ekstrim memiliki skor 391 dan tugas memiliki tanggung jawab pribadi memiliki skor 371. Kedua indikator ini memiliki skor paling rendah dalam rekapitulasi motivasi, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan mereka belum terpenuhi.

b. Secara general Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru cukup tinggi tetapi belum berjalan secara baik karena kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan. Dapat kita lihat pada hasil rekapitulasi loyalitas kerja bahwa pada indikator kesukaan terhadap pekerjaan memiliki skor paling rendah yaitu 399.

c. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan penulis kepada manajemen Agung Automall Cabang Pekanbaru agar dapat selalu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, secara langsung maupun tidak

langsung memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Koesmono Teman. 2007. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan dan Peningkatan Kerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa**, Universitas Padjajaran: Bandung
- Luhglatno. 2010. **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pada Divisi front office di Hotel Le Meridien**, Universitas Padjajaran: Bandung
- Siagian Sondang P. 2004. **Teori Motivasi dan Implikasinya**. Jakarta. Rineka Cipta
- Sutrisno Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama. Kencana. Jakarta
- Luhglatno. 2010. **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pada Divisi front office di Hotel Le Meridien**, Universitas Padjajaran: Bandung
- Winardi. 2001. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Winardi Dedi. 2013. **Hubungan Prestasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Danamon**, Universitas Sriwijaya: Palembang