



## Pengaruh motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Ayam Geprek Benu di wilayah Jabodetabek

Devi Novianti<sup>1</sup>, Ardi Juanda<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Panca Sakti Bekasi

<sup>2</sup>SIT Insantama Serang

email: <sup>1</sup>noviantid231@gmail.com, <sup>2</sup>ardijuanda@yahoo.co.id\*

### Info Artikel:

Diterima:

13 Agustus 2024

Disetujui:

9 September 2024

Dipublikasikan:

25 September 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Ayam Geprek Benu di wilayah Jabodetabek pada tahun 2024. Penelitian ini menguji tiga hipotesis utama: pertama, bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan; kedua, bahwa upah juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan; dan ketiga, bahwa motivasi dan upah secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan mencakup analisis variabel, teknik pengumpulan data melalui survei, serta metode pengambilan sampel yang representatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara individu maupun secara bersamaan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan motivasi dan penyesuaian upah yang sesuai.

**Kata kunci: Motivasi, Upah, Loyalitas Karyawan, Pengaruh Positif**

### ABSTRACT

*This study aims to investigate the influence of motivation and compensation on employee loyalty at Ayam Geprek Benu in the Jabodetabek region in 2024. The research examines three primary hypotheses: first, that motivation has a positive effect on employee loyalty; second, that compensation also positively affects employee loyalty; and third, that motivation and compensation collectively influence employee loyalty. The research methodology includes variable analysis, data collection techniques through surveys, and a representative sampling method. The findings indicate that both motivation and compensation have a positive and significant impact on employee loyalty, both individually and in conjunction. These findings provide important insights for management in designing strategies to enhance employee loyalty through increased motivation and appropriate adjustments to compensation.*

**Keywords: Motivation, Compensation, Employee Loyalty, Positive Influence**



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Organisasi modern sering kali diwarnai oleh kompleksitas dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks meningkatkan efektivitas dan loyalitas karyawannya (Schuler & E. Jackson, 2014). Karyawan merupakan aset strategis yang berperan sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Pandangan tradisional mengenai karyawan sebagai aset strategis yang sama pentingnya dengan peralatan kerja telah berkembang menjadi pemahaman yang lebih holistik. Senada dengan yang dituliskan oleh Bhoir dan Sinh (2024), bahwa efektifitas pengelolaan SDM tidak saja memastikan kontribusi optimal karyawan, tapi juga memotivasi mereka untuk menjadi lebih loyal terhadap organisasi.

Ramgolam, et al. (2024), Garengo et al. (2022), yang menekankan pentingnya kedudukan manusia dalam setiap organisasi. Organisasi yang mengelola karyawannya dengan benar dan baik akan lebih siap menghadapi tantangan ketika mencapai tujuannya. Strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan ini adalah pemberian motivasi kerja yang tepat, ditindaklanjuti dengan kompensasi pengupahan yang sesuai aturan dan layak. Motivasi bekerja internal yang membuat individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi, dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan sosial yang mendukung, seperti yang dijelaskan Siagian (2016).

Kepuasan karyawan yang tercermin dalam motivasi dan loyalitasnya sangat penting. Pembentukan loyalitas karyawan saat mereka merasakan tingkat kepuasan dengan organisasi tempat mereka bekerja, terutama melalui penghargaan yang adil, baik dalam bentuk upah pekerjaan maupun non-upah. Kepuasan ini menjadi penting mengingat kebutuhan hidup yang terus terjadi peningkatan, sehingga karyawan mengharapkan imbalan upah yang layak dari pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi atau pengupahan biasanya cenderung tidak akan berpindah ke organisasi lain.

Loyalitas karyawan merupakan faktor vital bagi kesuksesan organisasi. Manajemen harus bertindak adil dalam memperlakukan para karyawan, terutama dalam hal kompensasi pengupahan. Ketidakpuasan akibat perlakuan otoriter manajemen dapat menurunkan produktivitas kerja dan merugikan organisasi. Hasibuan (2013), Guillon & Cezanne (2014) menekankan bahwa loyalitas merupakan unsur penting dalam penilaian karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berperan signifikan dalam membangun loyalitas karyawan di berbagai industri (Mayangsari, 2021; Rifqi, 2020; Umar, 2012). Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor manufaktur dan jasa, sehingga belum banyak yang mengkaji loyalitas karyawan secara mendalam di sektor resto cepat saji lokal di Indonesia yang salah satunya diteliti di Perusahaan Ayam Geprek Benu. Oleh karena itu, diperlukan model prediktif yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik unik dari industri ini, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji pengaruh motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Ayam Geprek Benu. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan, mengingat bahwa motivasi kerja sering kali menjadi pendorong penting dalam meningkatkan komitmen dan retensi karyawan, terutama di sektor resto cepat saji yang memiliki tingkat perputaran tenaga kerja tinggi. Selanjutnya, penelitian ini menilai dampak yang ditimbulkan oleh upah terhadap loyalitas karyawan, dengan asumsi bahwa struktur upah yang kompetitif dapat berkontribusi dalam mempertahankan karyawan. Selain itu, penelitian ini berupaya mengevaluasi pengaruh signifikan yang dihasilkan oleh kombinasi variabel motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai interaksi antara kedua variabel ini dalam membentuk loyalitas karyawan. Melalui pencapaian tujuan ini, penelitian ini diharapkan dapat menyusun model prediktif yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di sektor resto cepat saji lokal di Indonesia.

Dalam konteks ini pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam organisasi, berfungsi sebagai penggerak dan perencana untuk mencapai tujuan bersama. Tang et al. (2024) dan Bonini et al. (2024) menekankan bahwa SDM berbicara tentang potensi individu dalam beradaptasi dan bertransformasi. Karyawan yang mampu mengelola diri sendiri dan mengoptimalkan potensi mereka akan berkontribusi pada kesejahteraan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, kontribusi profesional di bidang SDM, terutama dalam psikologi, menjadi sangat penting untuk spesialisasi industri dan organisasi.

Efektivitas pengelolaan SDM harus ditingkatkan untuk menyediakan struktur kerja yang efisien. Manajemen personalia menjelaskan tata cara rekrutmen, pengembangan, dan pemanfaatan karyawan. Tanggung jawab ini diemban oleh departemen HRD (*Human Resources Department*). Ada empat tujuan utama manajemen SDM: meningkatkan kinerja organisasi, memastikan kontribusi departemen SDM sesuai kebutuhan organisasi, merespons tantangan sosial secara etis, dan membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka.

Dalam upaya mencapai tujuan-tujuan tersebut, motivasi adalah dorongan yang memicu tindakan dalam organisasi. Li et al. (2024) telah menjelaskan bahwa motivasi muncul dari kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong individu untuk meraih tujuan tertentu. Tujuan motivasi mencakup peningkatan upaya dan kepuasan hasil kerja, produktivitas, disiplin, stabilitas perusahaan, serta hubungan kerja yang harmonis.

Ada dua tipe motivasi: positif dan negatif. Motivasi positif mendorong karyawan melalui penghargaan atas kinerja baik, sementara motivasi negatif menggunakan sanksi untuk mendorong perbaikan jangka pendek. Hasibuan (2013) juga membedakan antara motivasi langsung yang diberikan

langsung kepada individu dan motivasi tidak langsung yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Selain motivasi, upah juga memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Zahari et al. (2020) menyatakan bahwa gaji mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Terdapat dua komponen penting dalam penentuan upah: ekuitas internal dan ekuitas eksternal. Ekuitas internal berkaitan dengan persepsi tentang jumlah yang diterima berdasarkan kontribusi pegawai dibandingkan dengan pekerjaan serupa di perusahaan yang sama, sedangkan ekuitas eksternal berkaitan dengan pembayaran di perusahaan lain.

Kebijakan pemberian upah diatur oleh perundang-undangan yang menetapkan standar minimum dan perlakuan setara bagi semua pegawai. Upah terdiri dari beberapa komponen, termasuk upah pokok dan tunjangan tetap. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif dan kebijakan pengupahan yang adil sangat penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan di suatu organisasi atau lembaga.

## METODE PENELITIAN

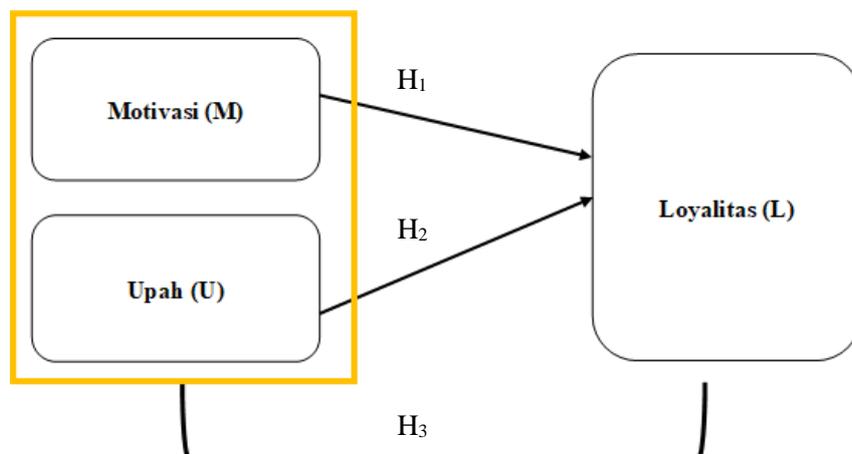
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan di Restoran Geprek Benu yang berlokasi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel utama: variabel independen yaitu "Motivasi" (M) dan "Upah" (U), serta variabel dependen "Loyalitas" (L). Data dikumpulkan melalui survei kepada 73 karyawan Perusahaan Ayam Geprek Benu di Jabodetabek dengan menggunakan kuesioner berbasis Skala Likert untuk mengukur persepsi dan sikap mereka terhadap motivasi dan upah. Data primer diperoleh langsung dari karyawan sebagai responden, sedangkan data sekunder diambil dari literatur dan dokumen terkait. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yang mencakup semua karyawan di resto cepat saji Ayam Geprek Benu tersebut.

Analisis dilakukan dengan beberapa langkah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Kuesioner diuji validitasnya dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan model regresi yang digunakan valid.
3. Regresi Linear Berganda: Model regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan secara umum adalah:

$$Y = c + b_1(X_1) + b_2(X_2) + e \dots \dots \dots (1)$$

## Kerangka Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap loyalitas karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif antara upah terhadap loyalitas karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan upah terhadap loyalitas karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi Karyawan

Dalam konteks organisasi modern, pemahaman terhadap variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi, upah, dan loyalitas karyawan di Ayam Geprek Benu . Melalui analisis deskriptif dan uji hipotesis, penelitian ini berusaha memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.

Pertama, variabel motivasi dievaluasi menggunakan skala Likert yang terdiri dari 17 item. Hasil analisis menunjukkan rata-rata tertimbang sebesar 3,47, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap motivasi yang diberikan perusahaan berada pada kategori "Sesuai". Analisis lebih lanjut terhadap item-item dalam variabel ini mengungkap bahwa item M3, yang berkaitan dengan pengakuan atas inisiatif, memperoleh rata-rata responden memiliki persepsi tinggi dengan rata-rata skor 3,52 melebihi rata-rata tertimbang. Namun, terdapat item-item seperti M1 dan M5 yang mencatat persepsi rata-rata di bawah 3,47, menunjukkan adanya kelemahan dalam beberapa aspek motivasi.

**Tabel 1 Analisis Persepsi Berdasarkan Skor dan Persentase Karyawan terhadap Berbagai Item Motivasi**

Indikator	Item	N	Min	Mak	Mean	Persepsi	Skor
Kondisi kerja di tempat saya nyaman dan mendukung produktivitas saya.	M1	73	2	4	3,36	Rendah	245
Manajemen memberikan dukungan yang cukup untuk membantu saya mencapai tujuan kerja saya.	M2	73	2	4	3,38	Rendah	247
Saya sering mengambil inisiatif untuk meningkatkan cara kerja saya.	M3	73	2	4	3,52	Tinggi	257
Saya aktif berpartisipasi dalam program pelatihan untuk pengembangan diri.	M4	73	2	4	3,55	Tinggi	259
Saya menerima umpan balik positif dari rekan kerja dan atasan yang mendorong saya untuk berperforma lebih baik.	M5	73	2	4	3,33	Rendah	243
Saya memiliki rencana karir yang jelas dan terstruktur.	M6	73	2	4	3,58	Tinggi	261
Saya terlibat dalam proyek-proyek yang dapat meningkatkan visibilitas saya di perusahaan.	M7	73	2	4	3,56	Tinggi	260
Saya berusaha untuk memperoleh keterampilan baru yang relevan untuk posisi yang saya inginkan.	M8	73	2	4	3,32	Rendah	242
Saya memiliki target waktu yang jelas untuk mencapai promosi.	M9	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Saya memahami kriteria yang digunakan untuk menilai kelayakan saya untuk promosi.	M10	73	2	4	3,62	Tinggi	264
Saya memiliki sistem untuk memantau kemajuan saya menuju pencapaian tujuan promosi.	M11	73	2	4	3,45	Rendah	252
Ada program penghargaan yang mengakui karyawan berprestasi di perusahaan saya.	M12	73	2	4	3,55	Tinggi	259

Indikator	Item	N	Min	Mak	Mean	Persepsi	Skor
Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan ulang sebagai imbalan atas kinerja saya yang baik.	M13	73	2	4	3,29	Rendah	240
Saya menerima umpan balik yang konstruktif dan positif dari atasan mengenai kinerja saya.	M14	73	2	4	3,62	Tinggi	264
Sistem penilaian kinerja di perusahaan saya jelas dan adil.	M15	73	2	4	3,51	Tinggi	256
Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin untuk memberikan umpan balik yang tepat waktu.	M16	73	2	4	3,56	Tinggi	260
Saya terlibat dalam proses evaluasi kinerja untuk meningkatkan transparansi dan keadilan.	M17	73	2	4	3,36	Rendah	245
Skor Aktual							4312
Skor Ideal (4 x 17 x 73)							4964

Keterangan: Persepsi = Rata-rata tertimbang =  $59,07/17 = 3,47$  (Sumber: Hasil olah data)

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa termotivasi, ada beberapa dimensi yang perlu diperbaiki. Kelemahan pada item-item tertentu dapat mencerminkan kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi yang lebih spesifik, seperti kesempatan untuk pengembangan karir atau penghargaan individu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Gibson et al., 2102). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap aspek-aspek motivasi yang dirasakan rendah, agar strategi yang lebih efektif dapat dirumuskan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

### Upah Karyawan

Selanjutnya, analisis terhadap variabel upah menunjukkan rata-rata tertimbang sebesar 3,45 yang berarti responden secara umum merasa bahwa sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan berada dalam kategori "Sesuai". Beberapa item dalam analisis upah menunjukkan persepsi yang positif; misalnya, item U1 mencatat bahwa rata-rata responden memiliki persepsi tinggi dengan rata-rata 3,53 melebihi rata-rata tertimbang. Namun, terdapat juga item-item lain yang menunjukkan nilai rata-rata di bawah 3,45, mencerminkan adanya persepsi rendah terhadap aspek tertentu dari sistem pengupahan.

**Tabel 2. Analisis Persepsi Berdasarkan Skor dan Persentase Karyawan terhadap Berbagai Item Upah**

Indikator	Item	N	Min	Mak	Mean	Persepsi	Skor
Kebijakan mengenai sistem upah di perusahaan di sampaikan secara transparan kepada semua karyawan	U1	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Perusahaan secara konsisten meninjau dan memperbarui kebijakan upah sesuai dengan perubahan ekonomi dan industri	U2	73	2	4	3,34	Rendah	244
Perusahaan memberikan kelonggaran pada kebijakan upah dalam situasi atau kondisi khusus seperti lembur atau kerja di luar jam kerja yang berlaku	U3	73	2	4	3,45	Tinggi	252
Kebijakan pemberian upah di perusahaan di terapkan secara konsisten tanpa ada diskriminasi	U4	73	2	4	3,44	Rendah	251
Saya merasa jumlah gaji yang diterima setara dengan jumlah waktu yang saya habiskan untuk bekerja.	U5	73	2	4	3,37	Rendah	246

Indikator	Item	N	Min	Mak	Mean	Persepsi	Skor
Pengupahan di perusahaan ini adil, baik untuk karyawan penuh waktu maupun paruh waktu.	U6	73	2	4	3,59	Tinggi	262
Saya memahami bagaimana perusahaan menghitung upah berdasarkan waktu kerja saya.	U7	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Saya merasa pengupahan yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya capai.	U8	73	2	4	3,33	Rendah	243
Saya dapat mengetahui dengan jelas hubungan antara hasil pekerjaan saya dan jumlah upah yang diterima.	U9	73	2	4	3,45	Tinggi	252
Pengupahan yang saya terima mencerminkan kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan saya.	U10	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Upah pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.	U11	73	2	4	3,49	Tinggi	255
Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan di samping upah pokok	U12	73	2	4	3,42	Rendah	250
Saya mendapatkan kompensasi tambahan untuk lembur	U13	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Saya merasa puas secara keseluruhan dengan komponen upah dan non-upah di perusahaan ini.	U14	73	2	4	3,36	Rendah	245
Kombinasi antara gaji pokok dan tunjangan membuat saya merasa dihargai sebagai karyawan.	U15	73	2	4	3,4	Rendah	248
Gaji yang diberikan oleh perusahaan ini kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama.	U16	73	2	4	3,36	Rendah	245
Proses kenaikan gaji di perusahaan ini adil dan transparan.	U17	73	2	4	3,55	Tinggi	259
Karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.	U18	73	2	4	3,34	Rendah	244
Skor Aktual					62,01		4528
Skor Ideal (4 x 18 x 73)					3,45		5256

Keterangan: Persepsi = Rata-rata tertimbang =  $62,01/18 = 3,45$  (Sumber: Hasil olah data)

Meskipun mayoritas responden merasa puas dengan pengupahan yang mereka terima, ada beberapa item yang mencerminkan ketidakpuasan atau harapan yang tidak terpenuhi. Isu terkait upah sering kali menjadi faktor penentu dalam loyalitas karyawan. Kompensasi yang dianggap tidak adil dapat memicu ketidakpuasan dan berpotensi meningkatkan tingkat *turnover*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan survei lebih lanjut guna memahami harapan karyawan terkait upah dan melakukan penyesuaian yang diperlukan agar ekspektasi tersebut dapat terpenuhi.

### Loyalitas Karyawan

Ketika membahas loyalitas, rata-rata tertimbang untuk variabel ini adalah 3,51, menunjukkan tingkat loyalitas yang relatif tinggi di antara responden. Beberapa item menunjukkan tingkat kesesuaian yang tinggi, seperti item L1 dan L2, di mana rata-rata responden memberikan penilaian dengan persepsi tinggi dengan rata-rata 3,53 dan 3,55 melebihi rata-rata tertimbang. Namun, terdapat beberapa item, seperti L3 dan L10, yang menunjukkan skor di bawah 3,51, menandakan adanya area yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

**Tabel 3. Analisis Persepsi Berdasarkan Skor dan Persentase Karyawan terhadap Berbagai Item Loyalitas**

Indikator	Item	N	Min	Mak	Mean	Persepsi	Skor
Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.	L1	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Saya merasa nyaman dan bahagia bekerja di perusahaan ini.	L2	73	2	4	3,55	Tinggi	259
Saya tidak akan membocorkan informasi rahasia perusahaan kepada pihak luar.	L3	73	2	4	3,40	Rendah	248
Saya menjaga kerahasiaan data dan dokumen perusahaan.	L4	73	2	4	3,49	Rendah	255
Saya berbicara positif tentang perusahaan kepada orang lain.	L5	73	2	4	3,45	Rendah	252
Saya merekomendasikan produk/jasa perusahaan kepada keluarga dan teman.	L6	73	2	4	3,62	Tinggi	264
Saya aktif memberikan saran dan ide untuk perbaikan kinerja perusahaan.	L7	73	2	4	3,51	Rendah	256
Saya terlibat dalam proyek atau inisiatif untuk mengembangkan perusahaan.	L8	73	2	4	3,52	Tinggi	257
Saya menggunakan produk/jasa perusahaan dalam kehidupan sehari-hari.	L9	73	2	4	3,42	Rendah	250
Saya merekomendasikan produk/jasa perusahaan kepada orang lain.	L10	73	2	4	3,48	Rendah	254
Saya bersedia bekerja lembur ketika dibutuhkan oleh perusahaan.	L11	73	2	4	3,42	Rendah	250
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun harus bekerja lembur.	L12	73	2	4	3,58	Tinggi	261
Saya menjaga dan merawat aset serta properti perusahaan dengan baik.	L13	73	2	4	3,45	Rendah	252
Saya menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien dan tidak boros.	L14	73	2	4	3,53	Tinggi	258
Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.	L15	73	2	4	3,56	Tinggi	260
Saya datang tepat waktu dan mengikuti jam kerja yang ditentukan.	L16	73	2	4	3,6	Tinggi	263
Saya bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan.	L17	73	2	4	3,58	Tinggi	261
Skor Aktual							4358
Skor Ideal (4 x 17 x 73)							4964

Keterangan: Persepsi = Rata-rata tertimbang =  $59,69/17 = 3,51$  (Sumber: Hasil olah data)

Tingkat loyalitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dengan perusahaan, yang dapat dihubungkan dengan motivasi dan kepuasan yang mereka rasakan. Namun, item-item dengan skor rendah menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang mungkin mengganggu loyalitas, seperti kurangnya komunikasi yang efektif atau ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mereka terima serta keadilan dalam pengupahan (Nuryanto et al., 2021; Rusbadrol, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan umpan balik dari karyawan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Faktor-faktor tersebut dapat berupa mempertahankan budaya organisasi untuk menjalankan program retensi yang

mungkin dilakukan sehingga meningkatkan keterlibatan karyawan sebagaimana penelitian Juanda et al. (2023) , Peretz (2024) dan Masood (2024).

**Validitas dan Reliabilitas**

Dalam konteks validitas dan reliabilitas, uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen untuk variabel motivasi, upah, dan loyalitas valid. Ini berarti bahwa setiap item dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang tinggi, menandakan konsistensi internal yang baik. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi, upah, dan loyalitas masing-masing adalah 0,85, 0,82 dan 0,87 yang semuanya berada di atas ambang batas yang disarankan.

**Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Melalui analisis data peneliti juga melakukan uji klasik untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi dasar terpenuhi. Uji normalitas menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sedangkan uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada masalah signifikan antara variabel motivasi dan upah. Selain itu, model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang berarti varians residual adalah konstan.

**Tabel 4 Koefisien Regresi Pengaruh Motivasi dan Upah terhadap Loyalitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>							
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>
1	(Constant)	3,076	3,168		,971	,335	
	Upah	,440	,120	,427	3,670	,000	,180 5,554
	Motivasi	,497	,114	,505	4,338	,000	,180 5,554

a. Dependent Variable: Loyalitas  
Sumber: Hasil olah data SPSS 26 (2024)

Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$\text{Loyalitas} = 3,076 + 0,497(\text{Motivasi}) + 0,44(\text{Upah}) + e \dots\dots\dots(2)$$

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan upah akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori-teori motivasi yang menekankan pentingnya faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan loyalitas. Nilai konstanta 3,076 menunjukkan Loyalitas saat Motivasi dan Upah bernilai nol. Setiap peningkatan satu unit Motivasi meningkatkan Loyalitas sebesar 0,497 satuan, sedangkan setiap peningkatan satu unit Upah meningkatkan Loyalitas sebesar 0,44 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Faktor galat (e) mencakup variabel lain yang mungkin memengaruhi Loyalitas tetapi tidak tercakup dalam model.

**Tabel 5 Hasil Uji ANOVA Pengaruh Motivasi dan Upah terhadap Loyalitas**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1899,689	2	949,844	169,753	,000 <sup>b</sup>
	Residual	391,681	70	5,595		
	Total	2291,370	72			

a. Dependent Variable: Loyalitas, b. Predictors: (Constant), Motivasi, Upah  
Sumber: Hasil olah data SPSS 26 (2024)

Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai  $p < 0,05$ . Ini berarti bahwa peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan pernyataan pada penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja (Mayangsari, 2021; Umar, 2012). Demikian pula, upah juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai  $p < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa upah yang adil dan memadai berkontribusi pada loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan temuan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas menjadi semakin signifikan (Rifqi, 2020). Uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai  $p < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan upah secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel penghargaan dan juga dorongan kerja menunjukkan hubungan yang kuat secara bersamaan (Mayangsari, 2021).

**Tabel 6 Ringkasan Model Regresi Pengaruh Motivasi dan Upah terhadap Loyalitas**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,911 <sup>a</sup>	,829	,824	2,365

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Upah,

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 26 (2024)

Nilai R sebesar 0,911, yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas (motivasi dan upah) dengan variabel dependen (loyalitas). Ini berarti motivasi dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,829 menunjukkan bahwa 82,9% variabilitas loyalitas dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan upah. Dengan kata lain, sebagian besar perubahan yang terjadi pada loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dukungan penelitian sebelumnya memberikan kesimpulan tentang variabel penghargaan dan juga dorongan kerja yang menunjukkan hubungan yang kuat sebagaimana hasil hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Mayangsari, 2021).

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, analisis deskriptif dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa meskipun karyawan di Ayam Geprek Benu merasa puas dengan motivasi dan upah yang diberikan, terdapat beberapa area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Memahami dinamika ini sangat penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, upah, dan loyalitas karyawan. Dengan langkah-langkah yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga kinerja dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 95. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Bonini, A., Panari, C., Caricati, L., & Mariani, M. G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 19(10), e0304720. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304720>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3056–3077.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0177>

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. . J. H., & Konopaske, R. (2102). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Guillon, O., & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: a critical survey. *Journal of Organizational Change Management*, 27(5), 839–850. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2014-0025>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Juanda, A., Sukwika, T., & Kholil, K. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Program Retensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Masa COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 69–79. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42192>
- Li, J., Wang, L., Pan, L., Hu, Z., Yin, R., & Liu, J.-F. (2024). Exercise motivation, physical exercise, and mental health among college students: examining the predictive power of five different types of exercise motivation. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1356999>
- Masood, D. R. Z. (2024). Strategies for employee retention in high turnover sectors: An empirical investigation. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 33–41. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i1a.167>
- Mayangsari, N. L. (2021). *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel .
- Nuryanto, W., Warman, C., Suharno, Febrianata, E., Purnamasari, R., & Subroto, D. E. (2021). The Roles of Employee Loyalty between Work Motivation, Job Satisfaction, Leadership Against Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 23(2), 15–25.
- Peretz, H. (2024). Sustainable Human Resource Management and Employees' Performance: The Impact of National Culture. *Sustainability*, 16(17), 7281. <https://doi.org/10.3390/su16177281>
- Ramgolam, G., Ramphul, N., & Chittoo, H. (2024). Sustainable Human Resource Management—A Systematic Literature Review and Directions for Future Research. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02273-5>
- Rifqi, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)*.
- Rusbadrol, N. (2024). An Empirical Evidence of Employee Loyalty in the Private Sector. *International Journal of Business and Technology Management*. <https://doi.org/10.55057/ijbtm.2024.6.3.24>
- Schuler, R., & E. Jackson, S. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *JURNALAPLIKASI MANAJEMEN*, 10(2).
- Zahari, A. S. M., Kamaruddin, R., & Baniamin, R. M. R. (2020). The Relationship Between Compensation Systems And Employee Performance: A Literature Review . *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*, 5(12).