

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH BANGSA  
PERDAGANGAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen  
Bisnis Syariah*

**Oleh:**

**JELITA DWI CAHYA**  
**NPM : 2101280055**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**

**2025**

# *PERSEMBAHAN*

*Segala puji dan syukur saya panjatkan atas ke hadirat  
Allah SWT*

*atas limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya yang  
telah membawa saya hingga ke titik ini. Semoga ilmu  
yang telah saya peroleh dapat bermanfaat bagi banyak  
orang, Aamiin. Karya ilmiah ini saya persembahkan  
dengan penuh cinta kepada keluarga tercinta:*

*Ayahanda Joko Pittono*

*Ibunda Evi Herawati*

*Kakaku Jihan Savira*

*Yang selalu memebrikan doa, dukungan serta harapan  
yang terbaik untuk keberhasilan dan kesuksesan saya.*

*Semoga setiap langkah yang saya tempuh menjadi*

*kebanggaan bagi kalian*

*Motto:*

*It will pass,  
everything you've gone  
through it will pass*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jelita Dwi Cahya

NPM : 2101280055

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Papa PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 April 2025

Yang Menyatakan



**Jelita Dwi Cahya**  
**NPM. 2101280055**

# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH BANGSA  
PERDAGANGAN**

**SKRIPSI**

***Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah***

**Oleh:**

**Jelita Dwi Cahya  
NPM. 2101280055**

**Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing**



**Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si**

**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



Medan, 15 April 2025

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (Tiga) Exempler  
Hal : Skripsi a.n. Jelita Dwi Cahya

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di-  
Medan

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, Meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi Mahasiswa a.n Jelita Dwi Cahya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pembimbing



Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

Bila mengunjungi portal ini agar diinformasikan  
Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, M.Si  
Dosen Pembimbing : Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

Nama Mahasiswa : Jelita Dwi Cahya  
Npm : 2101280055  
Semester :  
Program Studi : Manajemen Bismis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

| Tanggal   | Materi Bimbingan                                                                                                                                      | Paraf | Keterangan |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| 4/4-2025  | 1. Gunakan Mardelay dim Penulisan Daftar Pustaka<br>2. Referensi minimal 10 tahun terakhir (Daftar Pustaka)<br>3. Referensi Penulisan dari Awal-Akhir |       |            |
| 15/4-2025 | ACC Skripsi                                                                                                                                           |       |            |

Medan, 15 April 2025



Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, M.Si

Pembimbing Skripsi

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh:

|                |                                                                                                                  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Mahasiswa | : Jelita Dwi Cahya                                                                                               |
| NPM            | : 2101280055                                                                                                     |
| Program Studi  | : Manajemen Bisnis Syariah                                                                                       |
| Judul Skripsi  | : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan |

Medan, 15 April 2025

Pembimbing Skripsi



Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

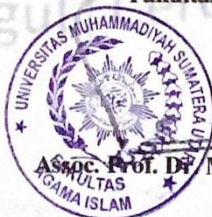
Disetujui oleh

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Dr. Isra Hayati, M.Si

Dekan  
Fakultas Agama Islam



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh

Nama Mahasiswa : Jelita Dwi Cahya  
NPM : 2101280055  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 15 April 2025

Pembimbing

Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si

DISETUJUI OLEH :  
KETUA PROGRAM STUDI

Dr. Isra Hayati, M.Si



Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

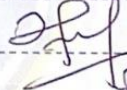
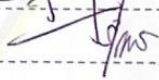
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

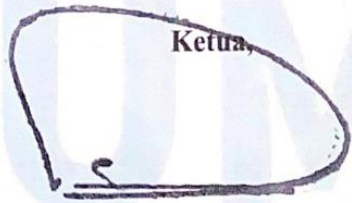
Nama Mahasiswa : Jelita Dwi Cahya  
NPM : 2101280055  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : VIII  
Tanggal Sidang : 22/04/2025  
Waktu : 09.00 s.d selesai

### TIM PENGUJI

PEMBIMBING : Syahrul Amsari, S.E.Sy., M.Si  
PENGUJI I : Dr. Isra Hayati, M.Si  
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

  
-----  
  
-----  
  
-----

### PANITIA PENGUJI

Ketua,  


Sekretaris,  


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Percaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA  
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
REPUBLIK INDONESIA**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem Konsonan Bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan tanda sebagian dilambangkan dengan huruf dan tanda secara Bersama-sama. Dibawah ini terdaftar huruf arab dan Transliterasinya..

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                       |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| أ          | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba   | B                  | Be                         |
| ت          | Ta   | T                  | Te                         |
| ث          | Ša   | š                  | es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                         |
| ح          | Ḥa   | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha  | Kh                 | ka dan ha                  |
| د          | Dal  | d                  | De                         |
| ذ          | Žal  | ž                  | Zet (dengan titik di atas) |
| ر          | Ra   | r                  | er                         |



## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab adalah seperti vokal dalam Bahasa Indonesia , terdiri dari Tunggal dan monoflong dan vokal rangkap atau diflog.

### a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal dalam Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

| Tanda | Nama    | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------|-------------|------|
| اَ    | Fathah  | A           | a    |
| اِ    | Kasrah  | I           | I    |
| اُ    | Dhammah | U           | U    |

### a. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

| Tanda dan Huruf | Nama           | Gabungan Huruf | Nama    |
|-----------------|----------------|----------------|---------|
| يَ              | Fathah dan ya  | Ai             | A dan I |
| وَ              | Fathah dan wau | Au             | A dan U |

Co  
nto

h :

Kataba : كتب

Fa"ala : فعل

Kaifa : كيف

### b. Maddah

Maddah atau Vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

| Harkat dan Huruf | Nama                    | Huruf dan Tanda | Nama                |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ<br>-          | Fathah dan alif atau ya | Ā               | A dan garis di atas |
| اِ<br>-          | Kasrah dan ya           | Ī               | I dan garis di atas |
| او<br>-          | Dhammah dan wau         | Ū               | U dan garis di atas |

### c. Ta Marbutah

Transliterasinya Ta Marbutah ada dua :

1. Ta marbutah hidup  
*Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dhammah, transliterasinya (t)
2. Ta marbutah Mati  
*Ta marbutah* yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)
3. Kalau kata pada yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan h (ha).  
Contoh : المدينة المنورة: Almadinah Almunawwarah

### d. Syaddah (tasyid)

Syaddah atau tasyid yang pada tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasyid, dalam transliterasi ini tanda tasyid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

rabbanā : نارب

nazzala : نزل

al-birr : برال

al-hajj : حجال

#### e. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariah.

##### 1. Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyi, yaitu huruf (l) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

ar-rajulu: رال

as-sayyidatu: سعال

asy-syamsu: شمسال

al-qalamu: لقال

al-jalalu: لال

#### f. Hamzah

Dinyatakan didepan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.



Contoh :

ta'khuzūna: ات خذون

an-nau': وء الان

syai'un: شيء

inna: ان

umirtu: امزت

akala: ل اك

#### **g. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **h. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dengan EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

Wa mamuhammadunillarasul

Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallazibibakkatamubarakan

Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'anu

Syahru Ramadanal-laziunzilafihil-Qur'anu

Walaqadra'ahubilufuq al-mubin

Alhamdulillahirabbil-alamin

#### **i. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

## ABSTRAK

***Jelita Dwi Cahya, 210128005, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu semua populasi karyawan yang terdiri dari 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 2,245 > t_{tabel} 2,042$  dengan tingkat signifikansi  $0,032 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Dan juga kepuasan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,486 > t_{tabel} 2,042$  dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Selain itu nilai R square sebesar sebesar 0,0336 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 33,6%. Penelitian ini menemukan bahwa lebih tingginya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan diharapkan dapat membangun loyalitas karyawan yang lebih stabil dan berkelanjutan di masa mendatang melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja, agar terciptanya lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

***Kata Kunci:*** Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Loyalitas

## ABSTRACT

***Jelita Dwi Cahya, 210128005, The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Loyalty at PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan.***

*The purpose of this study was to analyze how much influence work motivation and job satisfaction have on employee loyalty at PT BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. This research uses a quantitative approach, and sampling uses total sampling, namely all employee populations consisting of 33 people. Data collection techniques were carried out through literature studies and distributing questionnaires. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The prerequisite tests used in this study include the classical assumption test, which consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test.*

*The results showed that work motivation has a positive and significant impact on employee loyalty. This is indicated by the tcount value of  $2.245 > t_{table} 2.042$  with a significance level of  $0.032 < 0.05$ , which indicates that the research hypothesis  $H_{a1}$  is accepted and  $H_{o1}$  is rejected. And also job satisfaction has a positive and significant impact on employee loyalty. This is indicated by the tcount value of  $2.486 > t_{table} 2.042$  with a significance level of  $0.020 < 0.05$ , which indicates that the research hypothesis  $H_{a2}$  is accepted and  $H_{o2}$  is rejected. In addition, the R square value is 0.0336 which means that the effect of work motivation and job satisfaction variables on employee loyalty is 33.6%. This study found that higher work motivation and job satisfaction owned by employees can affect employee loyalty. Therefore, PT BPRS Amanah Bangsa Perdagangan is expected to build more stable and sustainable employee loyalty in the future through increasing work motivation and job satisfaction, in order to create a productive, harmonious work environment, and be able to maintain a qualified workforce.*

**Keywords:** *Work motivation, Job satisfaction, and Loyalty*



## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayahnya dan tidak lupa pula shalawat serta salam dihadiahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN”** dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu awal dalam melanjutkan pembuatan artikel karya ilmiah berupa jurnal untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 (S1) program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Semoga penulis serta pembaca selalu berada di dalam naungan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti, Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan yang penulis miliki sehingga skripsi ini masih banyak ditemui kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung, terutama dan yang teristimewa penulis persembahkan untuk kedua orang tua saya. Kepada Ayahanda Joko Pittono, Ibunda Evi Herawati dan Kakak tersayang Jihan Savira yang memberikan dukungan baik berupa moril maupun materil yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selain itu, penulis juga menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Zailani, M.A., selaku Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Munawir Pasaribu, M.A., selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Isra Hayati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Syahrul Amsari, S.E.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi serta dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tepat waktu.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah atas ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staf/Pegawai Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyiapkan berkas dan administrasi selama masa perkuliahan.
9. Sahabat penulis dari sewaktu SMP hingga sekarang yaitu Yoshi Alvionita yang selalu menemani penulis, mendukung penulis dan menyemangati penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat penulis sewaktu S-1 yang selalu menemani penulis hingga akhir perkuliahan yaitu grup ASIX-6-, Jannatul Ma'wa Manurung, Amanda Putri Syahbana, Afifah Fauziah Sitanggang, Maysa Aurelia, Rizka Aldira Marpaung yang selalu bersama penulis, bersedia menjadi tempat berkeluh kesah dan memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.
11. Seluruh teman seperjuangan kelas MBS B1 Pagi yang kebersamaan penulis dari awal hingga akhir semester yang membuat masa-masa perkuliahan menjadi lebih berkesan dan lebih berwarna selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada seluruh saudara-saudara penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, yang selalu mendukung dan memberi semangat kepada penulis hingga akhir perkuliahan ini.
13. Terima kasih kepada diri penulis, karena telah bertahan sejauh ini, meskipun sering merasa ingin menyerah dan juga lelah. Penulis telah melewati hari-hari sulit, tetapi masih tetap mau berjuang sampai sejauh ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya

kepada diri penulis. Semoga kelak penulis menjadi orang yang hebat, berguna dan bermanfaat bagi orang banyak, dan juga menjadi kebanggaan kedua orang tua.

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Dengan kerendahan hati, penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, April 2025

Penulis

**Jelita Dwi Cahya**  
**NPM. 2101280055**

## DAFTAR ISI

|                                                                |             |
|----------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK.....</b>                                            | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                          | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                    | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                        | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                     | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                 | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                        | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                                  | 3           |
| C. Rumusan Masalah .....                                       | 3           |
| D. Tujuan Masalah .....                                        | 3           |
| E. Manfaat Penelitian .....                                    | 4           |
| F. Sistematika Penulisan .....                                 | 5           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>                          | <b>6</b>    |
| A. Kajian Pustaka .....                                        | 6           |
| B. Kajian Penelitian Terdahulu .....                           | 12          |
| C. Kerangka Berpikir .....                                     | 18          |
| D. Hipotesis .....                                             | 19          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                         | <b>20</b>   |
| A. Pendekatan Penelitian .....                                 | 21          |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                           | 21          |
| C. Populasi dan Sampul .....                                   | 21          |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel ..... | 22          |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                               | 24          |
| F. Instrumen Penelitian .....                                  | 25          |
| G. Uji Prasyarat .....                                         | 26          |

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| H. Teknik Analisis Data .....                                                | 26        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                          | <b>29</b> |
| A. Deskripsi Institusi .....                                                 | 29        |
| 1. Gambaran Umum Perdagangan Kecamatan Bandar .....                          | 29        |
| 2. Deskripsi PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan.....                         | 29        |
| B. Deskripsi Karakteristik Responden.....                                    | 30        |
| 1. Jenis Kelamin Responden.....                                              | 31        |
| 2. Kelompok Usia Responden .....                                             | 32        |
| 3. Lama Bekerja Responden.....                                               | 32        |
| C. Hasil Penelitian .....                                                    | 33        |
| 1. Uji Statistik Deskriptif.....                                             | 33        |
| 2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....                                       | 34        |
| 3. Uji Prasyarat .....                                                       | 37        |
| 4. Uji Asumsi Klasik .....                                                   | 39        |
| 5. Uji Regresi Linear Berganda .....                                         | 40        |
| 6. Uji Hipotesis .....                                                       | 42        |
| 7. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan..... | 44        |
| D. Pembahasan .....                                                          | 44        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                   | <b>46</b> |
| A. Simpulan.....                                                             | 46        |
| B. Saran .....                                                               | 46        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                  | <b>48</b> |



## DAFTAR TABEL

| <b><u>Nomor</u></b>                                                            | <b><u>Judul Tabel</u></b> | <b><u>Halaman</u></b> |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....                                    |                           | 12                    |
| Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian .....                                       |                           | 21                    |
| Tabel 3.2 Indikator Variabel.....                                              |                           | 23                    |
| Tabel 3.3 Skala Likert .....                                                   |                           | 24                    |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 |                           | 31                    |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....                          |                           | 32                    |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dalam Perusahaan ..... |                           | 32                    |
| Tabel 4.4 Uji Statistik Deskriptif.....                                        |                           | 33                    |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....                               |                           | 34                    |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) .....                              |                           | 35                    |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....                            |                           | 35                    |
| Tabel 4.8 Uji Reliabel Variabel Motivasi Kerja (X1) .....                      |                           | 36                    |
| Tabel 4.9 Uji Reliabel Variabel Kepuasan Kerja (X2).....                       |                           | 36                    |
| Tabel 4.10 Uji Reliabel Variabel Loyalitas Karyawan (Y) .....                  |                           | 36                    |
| Tabel 4.11 Uji Normalitas Pada Kolmogorov-Smirnov .....                        |                           | 37                    |
| Tabel 4.12 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....                    |                           | 38                    |
| Tabel 4.13 Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....                   |                           | 38                    |
| Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas .....                                         |                           | 39                    |
| Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda .....                                   |                           | 40                    |
| Tabel 4.16 Uji ANOVA Regresi Linear Berganda .....                             |                           | 41                    |

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.17 Uji F .....                                  | 42 |
| Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji t) .....                    | 43 |
| Tabel 4.19 Tabel Model Summary Nilai Korelasi (R) ..... | 44 |

## DAFTAR GAMBAR

| <b><u>Nomor</u></b> | <b><u>Judul Gambar</u></b>    | <b><u>Halaman</u></b> |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------|
| Gambar 2.1          | Kerangka Pemikiran .....      | 19                    |
| Gambar 4.1          | Uji Heteroskedastisitas ..... | 40                    |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, loyalitas karyawan menjadi salah satu elemen krusial yang memengaruhi kesuksesan perusahaan. Loyalitas karyawan menggambarkan seberapa besar komitmen mereka dalam mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk tetap bertahan di perusahaan meskipun menghadapi berbagai tantangan. (Widnyasari & Surya, 2023) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan melihat organisasi sebagai tempat untuk tumbuh serta peluang untuk belajar. Hal ini terjadi karena adanya loyalitas yang menyebabkan karyawan menganggap bahwa organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja menyediakan jalur karir yang jelas. Karyawan yang loyal dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena mereka dapat membantu memperoleh keuntungan sebanyak - banyaknya bagi organisasi. Selain itu, mempertahankan karyawan yang setia dapat mengurangi tingkat pergantian dalam organisasi karena mereka berencana untuk tinggal lebih lama dalam organisasi.

(Melino Citra & Fahmi., 2019) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Karyawan dengan rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan tetap bertahan bekerja di perusahaannya dalam kondisi apapun karena sudah memiliki rasa terikat dengan perusahaan, memiliki keinginan perusahaan dalam keadaan yang baik, selaras dengan pendapat Siagian dalam (Prasiwi et al., 2022), yang menyatakan bahwa loyalitas adalah sebuah rasa kenyamanan dalam bekerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja kerap menjadi faktor utama dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam yang memacu seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kesiapan individu dalam menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Prasiwi et al., 2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja yaitu sikap yang menunjukkan rasa senang terhadap pekerjaannya sebagai gambaran bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan puas terhadap kinerjanya maka tingkat loyalitas pun akan tinggi karyawan yang memiliki kepuasan kerja termotivasi oleh perasaan bertanggung jawab.

Bagi perusahaan seperti PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan, yang bergerak di sektor perbankan syariah, tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan semakin nyata, terutama di tengah persaingan bisnis yang ketat dan dinamika pasar yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, salah satu nya dirasakan oleh PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa tingkat loyalitas karyawan di perusahaan ini cenderung fluktuatif. Masalah ini menjadi perhatian serius karena loyalitas karyawan yang rendah dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan, seperti meningkatkan biaya akibat *turnover*, menurunnya produktivitas, dan terganggunya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan.

Dengan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan dalam Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan demi memenangkan persaingan yang semakin ketat. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini tidak hanya untuk mengetahui dan menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen, tapi juga akan diketahui variabel mana yang paling dominan atau memiliki pengaruh yang kuat atau sangat kuat terhadap loyalitas karyawan. Dengan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul : **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan tersebut maka identifikasi masalah yang menjadi perhatian adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya loyalitas karyawan. Terdapat indikasi bahwa tingkat loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan cenderung fluktuatif, yang dapat mengakibatkan peningkatan angka *turnover* dan ketidakhadiran.
2. Motivasi kerja yang tidak memadai. Banyak karyawan mungkin mengalami kurangnya motivasi untuk berprestasi, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pengakuan atas prestasi mereka.
3. Kepuasan kerja yang rendah. Karyawan mungkin merasa tidak puas dengan imbalan, kondisi kerja, atau hubungan antar rekan kerja, yang dapat memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan?
2. Sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:



1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang dapat menjadi sebuah ilmu baru yang diterapkan setelah penulis menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

###### **2. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi yang relevan bagi manajemen PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Dan juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menjadi penghambat loyalitas karyawan serta menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik di perusahaan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tercantum pada proposal ini terdiri dari 3 bab dengan sistematika penyampaian yang artinya sesuai

dengan urutan. Adapun sistematika penulisan tugas pada pembuatan skripsi sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan beberapa unsur, yaitu judul penelitian, latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

**BAB II : LANDASAN TEORITIS**

Bab ini akan membahas mengenai landasan teoritis yang terdiri dari kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PERMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan mengenai simpulan berdasarkan hasil pengujian dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri (Mujiatun, 2019). Menurut Sutrisno dalam (Mujiatun, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan demikian jelas bahwa seorang pegawai akan terus meningkatkan kompetensinya jika adanya motivasi dari diri pegawai tersebut.

Robert Heller (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Mangkunegara dalam (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) kerja keras, 2) orientasi masa depan, 3) tingkat cita-cita tinggi, 4) orientasi tugas/sasaran, 5) usaha untuk maju, 6) ketekunan, 7) rekan kerja, 8) pemanfaatan waktu.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut adalah hal yang tidak terlihat, namun memberikan dorongan bagi individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuannya (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut Kondalkar dalam (Latifah et al., 2020), mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu yang menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut McClelland (Mefriani Dina, 2022) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Hasibuan dalam (Prayogi & Nursidin, 2018) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan aspek yang kompleks dalam suatu organisasi karena setiap individu memiliki keinginan dan minat yang berbeda-beda. (Alexandro Hutagalung, 2022) terdapat dua dimensi dalam variabel motivasi yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, faktor yang mendorong pegawai untuk termotivasi seperti kemauan yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Faktor motivasi ini diikuti dengan atribut kesuksesan kerja, rasa ingin dikenal, tantangan kerja, peningkatan karir.
- b. Motivasi ekstrinsik, secara umum faktor ini berhubungan dengan konteks psikologi dan fisik dimana pekerjaan dilakukan. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, upah tinggi atau rendah, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan peraturan administrasi yang tepat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

(Marwanto & Hasyim, 2022) indikator-indikator motivasi yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Fasilitas kerja

Dalam (DAHMI, 2015) menurut teori Maslow, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik

2. Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan
3. Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, misalnya pengakuan, dihormati, dan dihargai
5. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

Menjaga motivasi itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Sarwo Edi, 2023).

## **2. Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kinerja atau hasil suatu produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan (Ananda & Amsari, 2024)

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya, yang diperoleh melalui apresiasi terhadap hasil kerja, penempatan yang tepat, perlakuan yang adil, ketersediaan peralatan, serta suasana lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Jufrizen et al., 2019)

(Arifin, 2017) mendefenisikan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan dan apa yang mereka terima. Mengungkapkan, bahwa dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Menurut Robbins dalam (Alhamdi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya.

(Mefriani Dina, 2022) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah

perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kemudian kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologisnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap pegawai terhadap tugas yang berkaitan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima sebagai bentuk apresiasi terhadap usahanya (Astri & Hayati, 2023). Kepuasan kerja adalah tentang perasaan senang sampai tidak senang yang dirasakan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Jika seseorang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas kerja yang tidak pada perusahaan (Astri & Hayati, 2023).

Menurut Mangkunegara dalam (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, menurut Hasibuan (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam surah At-Taubah ayat 105, yang Artinya:

*“Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah: 105). (Sarwo Edi, 2023).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didasarkan pada berbagai faktor yang mendasarinya. Secara umum, seseorang akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya jika ia mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (hayati nasution et al., 2018)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja yang menantang secara mental
- 2) Penghargaan yang sesuai
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan individu atas sikap senang atau tidak senang dan juga puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **3. Loyalitas Karyawan**

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut Siagian (Citra & Fahmi, 2019) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (Citra & Fahmi, 2019) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap atasan. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan, Heni (Jayanti & Wati, 2019).

Loyalitas karyawan mencerminkan dedikasi mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dedikasi ini bukan hanya dari upaya keras yang dilakukan dalam pekerjaannya, tetapi juga dari kesediannya untuk berkorban dan sepenuh hati



mendukung perusahaan dalam situasi tertentu. Lebih jauh Poerwopoespito dalam (Kusumawati & Utami, 2017) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Menurut Almasdi (Citra & Fahmi, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor emosional: menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan. Menurut Suhendi dalam (Jayanti & Wati, 2019), loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu diri sendiri dan organisasi.

Menurut Trianasari dalam (Marwanto & Hasyim, 2022) indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, loyalitas karyawan adalah sebuah rasa kesetiaan dan rasa teguh yang miliki oleh para karyawan terhadap perusahaan nya.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Bagian ini membahas hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan referensi untuk topik penelitian ini. Kajian penelitian terdahulu mencakup beberapa hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti lain dalam bentuk skripsi, jurnal, atau karya tulis ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, berikut ini dijelaskan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dipilih.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti                                                     | Judul Penelitian                                                                                                                                          | Variabel Penelitian                                                                                            | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Yasmin Prasiwi Irma A dan Bowo Santoso dan Endang Iriyanti (2022) | Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya | Variabel X:<br>X1: Motivasi<br>X2: Beban Kerja<br>Variabel Y: Kepuasan Kerja<br>Variabel Z: Loyalitas Karyawan | Metode Kuantitatif | Hasil pembahasan dari jurnal yang ditulis oleh Yasmin Prasiwi A, Bowo Santoso dan Endang Iriyanti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,246 dan nilai T-statistik 2,505 (lebih besar dari 1,96). Indikator dominan: prestasi kerja. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,370 dan nilai T-statistik 4,390 (lebih besar dari 1.96). Indikator dominan: beban tekanan psikologis. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,744 dan nilai T-statistik 22,423 (lebih besar dari 1,96). Indikator dominan: kepatuhan terhadap peraturan. Kesimpulannya motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. |

|   |                        |                                                                                                                                            |                                                                                                                                   |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                        |                                                                                                                                            |                                                                                                                                   |                    | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2 | Devi Oktavianti (2021) | Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Koperasi Sutra Ayu Pekajangan) | Variabel X:<br>X1: Motivasi<br>X2: Kompensasi<br>X3: Lingkungan Kerja<br>X4: Kepuasan Kerja<br><br>Variabel Y: Loyalitas Karyawan | Metode Kuantitatif | Hasil penelitian dari jurnal yang ditulis oleh Devi Oktavianti menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai $R^2$ sebesar 0.836, yang berarti variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan 83,6% variasi loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa |

|   |                                                 |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                 |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                |                    | keempat variabel independen (motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Sutra Ayu Pekajangan. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar di antara variabel lainnya.                                                                                                                                       |
| 3 | Yuyuk Liana dan Rusmitha Neva Denjayanti (2022) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang) | Variabel X:<br>X1:<br>Motivasi Kerja<br>X2:<br>Kepuasan Kerja<br><br>Variabel Z:<br>Komitmen Organisasi<br><br>Variabel Y:<br>Kinerja Karyawan | Metode Kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kesimpulannya: motivasi kerja dan kepuasan kerja |

|   |                                                           |                                                                                           |                                                                                                                       |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                           |                                                                                           |                                                                                                                       |                    | secara langsung maupun tidak langsung (melalui komitmen organisasi) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menjadi faktor penting yang meningkatkan dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.                                                                                                                             |
| 4 | Ni Wayan Diah Widnyasari dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan | Variabel X:<br>X1: Motivasi Kerja<br>X2: Kepuasan Kerja<br>X3: Lingkungan Kerja<br><br>Variabel Y: Loyalitas Karyawan | Metode Kuantitatif | Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Mabhakti. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk terus meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi meningkatkan loyalitas karyawan. |
| 5 | Aji Eko                                                   | Pengaruh                                                                                  | Variabel X:                                                                                                           | Metode             | Hasil pembahasan dari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                   |                                                                                                                |                                                                                                |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Marwanto dan Wachid Hasyim (2023) | Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT {Penjalindo Nusantara (Metaflex) | X1: Kepemimpinan<br>X2: Motivasi<br>X3: Lingkungan Kerja<br><br>Variabel Y: Loyalitas Karyawan | Kuantitatif | jurnal yang ditulis oleh Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim menunjukkan bahwa penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) secara gabungan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan 71,8% varians loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya” dan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN” memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua penelitian ini sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen, dan juga sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Dan perbedaanya terletak pada ruang lingkup variabel independen, di mana penelitian pertama mencakup variabel beban kerja, sedangkan penelitian ini mencakup pada variabel kepuasan kerja. Selain itu, penelitian

pertama juga menguji variabel independennya melalui variabel intervening (kepuasan kerja). Dan juga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 10 karyawan saja. Serta penelitian ini berfokus pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan, sedangkan penelitian pertama dilakukan di perusahaan PT. Wangta Agung Surabaya yang berada di sektor yang berbeda.

Judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan) dan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN” memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan keduanya menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya terletak pada penelitian pertama mencakup lebih banyak variabel seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini lebih spesifik kepada variabel motivasi dan kepuasan kerja saja. Dan penelitian pertama menyebutkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini belum tahu apakah kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan atau tidak.

Judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)” dan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN” memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Dan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Perbedaannya terletak pada variabel dependennya. Penelitian terdahulu menggunakan peningkatan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel dependennya. Dan juga kedua penelitian ini memiliki fokus penelitian yang dilakukan di sektor yang berbeda.

Judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” dan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN” memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua penelitian ini sama-sama membahas motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independennya. Serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data dan menguji hipotesis nya .Perbedaannya terletak pada ruang lingkup variabel independen yang dimana penelitian terdahulu memperluas variabel dengan menambah variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT {Penjalindo Nusantara (Metaflex)” dan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN” memiliki persamaan dan perbedaan. Kedua penelitian ini sama-sama membahas motivasi kerja sebagai variabel independen dan menyoroti aspek loyalitas pada karyawan. Perbedaannya terletak pada ruang lingkup variabel independen, di mana penelitian pertama mencakup banyak variabel seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian kedua lebih spesifik pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian pertama berfokus pada PT yang berada di desa Cikopo, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Purwakarta, sementara penelitian kedua berada di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan, Kec. Bandar, Kabupaten Simalungun.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan juga dorongan untuk bekerja. Dan motivasi kerja adalah salah satu yang sangat dibutuhkan seorang karyawan didalam sebuah perusahaan, karena dapat membuat karyawan melakukan tugas atau kegiatannya secara bagus, optimal, dan juga nyaman.

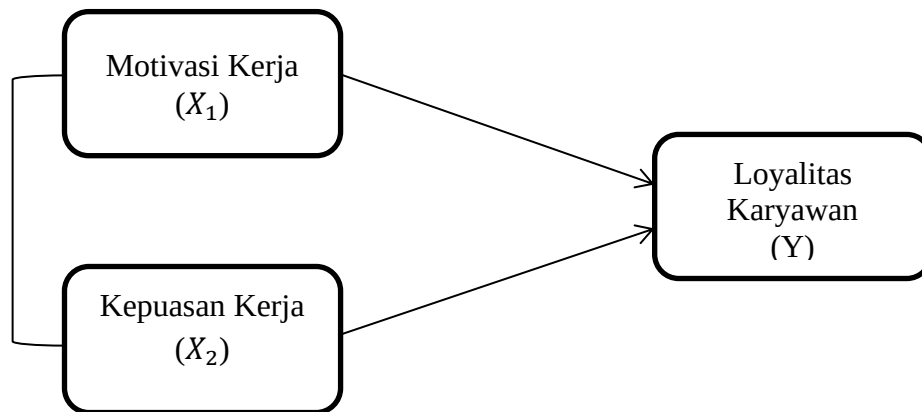
#### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian sebuah perusahaan. Dengan mengetahui kepuasan kerja seorang karyawan, hal ini dapat



menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan loyalitas dalam bekerja. Setiap karyawan yang merasakan kepuasan akan bekerja atau pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi. Dan sebaliknya, jika seorang karyawan tidak puas atau merasa kurang puas dengan pekerjaannya, maka hasil dari pekerjaannya akan kurang maksimal dan juga dapat menghambat produktivitas perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian”. Beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- $H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan
- $H_2$  : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan
- $H_3$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik (Berlianti et al., 2024). Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui instrument terstandarisasi, seperti kuisisioner. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. BRPS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN. Variabel yang akan diteliti ada 2, yaitu variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel terikat (Y) yaitu Loyalitas Karyawan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

Alamat : Jl. Pematang Siantar, Km. 1 Kel. Perdagangan I Kec. Bandar, Kabupaten Simalungun.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian di jadwalkan selama 4 bulan, dimulai dari bulan Desember 2024 s/d April 2025 yang mencakup tahap pengumpulan data melalui survei, pengolahan data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian. Dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan                    | Dese<br>mber<br>2024 |   | Januari 2025 |   |   |   | Februari 2025 |   |   |   | Maret<br>2025 |   |   |   | April<br>2025 |   |
|----|-----------------------------|----------------------|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|
|    |                             | 3                    | 4 | 1            | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 | 3 | 4 | 1             | 2 |
| 1  | Pengajuan<br>Judul          |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 2  | Penyusunan<br>Proposal      |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 3  | Bimbingan<br>Proposal       |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 4  | Seminar<br>Proposal         |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 5  | Pengumpulan<br>Data         |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 6  | Bimbingan<br>Skripsi/Jurnal |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |
| 7  | Sidang Meja<br>Hijau        |                      |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |               |   |

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah suatu jumlah wilayah yang terdiri dari subjek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk

diteliti secara keseluruhan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu:

##### **1. Variabel Independen**

Variabel Independen disebut sebagai variabel. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang 25 mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel Dependen terdiri dari variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas ( $Y$ ).

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaannya

secara maksimal guna mencapai tujuan individu maupun organisasi, khususnya pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN.

## 2. Variabel Bebas Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada tingkat perasaan positif atau kepuasan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, dan imbalan yang diterima.

## 3. Variabel Terikat Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas dalam penelitian ini merujuk pada rasa kesetiaan, tanggung jawab, dan juga komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap suatu organisasi tempat seseorang bekerja, khususnya pada perusahaan PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN.

Tabel 3.2 Indikator Variabel

| Variabel       | Indikator                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivasi Kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan</li> <li>2. Tantangan</li> <li>3. Pengembangan</li> <li>4. Kesempatan (Bahri &amp; ChairatuNisa, 2017)</li> </ol>                                                                |
| Kepuasan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Rekan kerja (Sekartini, 2016)</li> </ol>                                                                              |
| Loyalitas      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada peraturan</li> <li>2. Tanggung jawab pada perusahaan</li> <li>3. Kemauan untuk bekerja sama</li> <li>4. Rasa memiliki terhadap perusahaan (Marwanto &amp; Hasyim, 2022)</li> </ol> |

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan data yang terkait dalam penelitian.

### 1. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan data sekunder yang meliputi pengutipan dan pengkajian teori, data dan informasi dari berbagai buku, dokumen, internet, dan media cetak (Sugiyono, 2021b).

### 2. Angket

Menurut (Sugiyono, 2021) angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 3.3 Skala Likert

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Cukup Setuju (CS)         | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang tertulis mengenai wawancara, pengamatan dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dipersiapkan agar mendapatkan informasi dari para responden. Didalam penelitian pengumpulan data merupakan untuk mengumpulkan data yang relevan bagi peneliti. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dituangkan melalui indikator variabel, instrument penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang relevan (Sukendra et al., 2019).

## G. Uji Prasayarat

Uji Prasayarat yang digunakan adalah:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal plot grafik P-P normal (Usman et al., 2020).

### 2. Uji Linearitas

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang linear. Uji ini menjadi prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah teknik yang membahas terkait proses pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Menurut Lexy J. Moleong, teknik analisis data merupakan suatu kegiatan pemeriksaan terhadap instrument penelitian seperti dokumen, catatan, dan rekaman di dalam suatu penelitian. Adapun alat yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif adalah “analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”. Sugiyono juga menambahkan bahwa dalam analisis deskriptif, penyajian data dapat dilakukan melalui tabel, grafik, dan perhitungan statistis seperti mean, median dan modus.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Adalah serangkaian tes yang dilakukan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisis menjadi valid.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila memiliki distribusi dan data yang normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot (Usman et al., 2020).

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010) dalam (Yaldi et al., 2022), uji multikolinearitas adalah hubungan linear ditujukan untuk melihat hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi di antara variabel independen, sehingga setiap variabel dapat diinterpretasikan secara independen.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Nugroho et al., 2015) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y menunjukkan Y yang di prediksi, dan sumbu X menunjukkan residual (Y yang prediksi-Y sesungguhnya) yang telah dipelajari, dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas atau tidak.

## 3. Analisis Regresi Berganda

Draper dan Smith (1992) dalam (Mayfi & Rudianto, 2014): Mereka menyebutkan bahwa regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan yang menghubungkan satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hubungan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen.

### 1. Model Regresi:



$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Loyalitas Karyawan (variabel terikat)

$X_1$  = Motivasi Kerja (variabel bebas)

$X_2$  = Kepuasan Kerja (variabel bebas)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

$\varepsilon$  = Error

## 2. Uji Hipotesis

(sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Uji ini melibatkan perbandingan antara nilai statistik yang dihitung (seperti t-hitung atau f-hitung) dengan nilai tabel yang relevan, serta mempertimbangkan nilai p untuk menentukan signifikansi.

### a. Uji F (simultan):

Situmorang dalam (Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah model regresi dibangun layak digunakan untuk memperkirakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### b. Uji t (parsial):

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi terhadap koefisien variabel independent mempengaruhi variabel dependen (Usman et al., 2020). Uji t untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu

menguji pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y).

c. Uji Determinasi

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), melihat berapa proporsi variasi dari variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (Usman et al., 2020). Berikut rumusnya:

$$D = R^2 \times 100\%$$

**Keterangan:**

D = Koefisien Determinan

R = Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Gambaran Umum Perdagangan Kecamatan Bandar**

Kota Perdagangan merupakan salah satu kota yang berada di Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Kecamatan Bandar memiliki luas wilayah 100,69 km<sup>2</sup>, yang mencakup 14 nagori (desa) dan 2 kelurahan. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kecamatan Bandar mencapai 51.262 jiwa. Kota Perdagangan memiliki populasi yang cukup padat dengan aktivitas sosial dan ekonomi yang dinamis. Mayoritas penduduk bekerja di sektor perdagangan, pertanian, industri kecil, serta sektor jasa. Masyarakat Kota Perdagangan terdiri dari berbagai suku dan agama, termasuk suku Batak, Melayu, dan Jawa. Keanekaragaman ini menciptakan kehidupan sosial yang harmonis, di mana nilai-nilai gotong royong masih dijunjung tinggi.

Secara strategis, Kota Perdagangan berada di jalur utama yang menghubungkan berbagai daerah di Sumatera Utara, termasuk Kota Pematangsiantar dan Kabupaten Batubara. Lokasinya yang strategis menjadikan kota ini sebagai pusat transaksi ekonomi yang terus berkembang.

Dukungan infrastruktur transportasi yang baik, termasuk akses jalan utama dan jalur kereta api, mempermudah mobilitas penduduk serta distribusi barang dan jasa. Dengan demikian, Kota Perdagangan menjadi titik persinggahan bagi berbagai aktivitas ekonomi yang menghubungkan kawasan sekitarnya. Kecamatan Bandar juga meliputi dengan sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Bosar Maligas, selatan berbatasan dengan Kabupaten Batubara, barat berbatasan dengan Kecamatan Pematang Bandar, timur berbatasan dengan Kecamatan Ujung Padang.

Sebagai pusat ekonomi di Kecamatan Bandar, Kota Perdagangan didominasi oleh sektor perdagangan. Aktivitas jual beli berlangsung di berbagai pasar tradisional, toko kelontong, serta pusat perbelanjaan kecil yang melayani kebutuhan masyarakat. Pasar di Kota Perdagangan menjadi pusat utama aktivitas ekonomi, di

mana masyarakat melakukan transaksi kebutuhan sehari-hari, hasil pertanian, produk kerajinan, serta barang dagangan lainnya.

Selain itu, sektor perbankan dan jasa keuangan juga mengalami perkembangan yang cukup pesat. Sejumlah lembaga keuangan, termasuk bank syariah seperti PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan, berperan dalam menyediakan akses permodalan bagi masyarakat dan mendukung pertumbuhan usaha kecil dan menengah (UMKM).

Dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat serta dukungan infrastruktur yang terus berkembang, Kota Perdagangan memiliki potensi besar untuk menjadi pusat bisnis yang lebih maju. Investasi di sektor perdagangan, jasa keuangan, serta industri kecil menengah berpeluang besar untuk semakin berkembang.

Selain itu, pengembangan fasilitas umum dan infrastruktur transportasi yang lebih modern dapat meningkatkan daya tarik Kota Perdagangan sebagai lokasi bisnis dan tempat tinggal yang nyaman. Sebagai pusat aktivitas ekonomi di Kecamatan Bandar, Kota Perdagangan berpeluang menjadi salah satu kawasan perdagangan dan investasi yang semakin maju di Kabupaten Simalungun serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah secara keseluruhan.

## **2. Deskripsi PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan**

**PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan** merupakan institusi keuangan yang bergerak di bidang perbankan syariah di Indonesia. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan keuangan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah, seperti sistem bagi hasil, transaksi transparan berbasis akad, serta pembiayaan tanpa riba.

Sebagai bagian dari sektor perbankan syariah, PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan memiliki peran strategis dalam menyediakan akses keuangan bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan fokus pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan keadilan dalam sistem keuangan, bank ini berupaya menciptakan hubungan yang erat antara nasabah, karyawan, dan manajemen.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam mempertahankan loyalitas

karyawan. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen terus berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kompetitif.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan akan dibahas dalam bab ini. Data yang digunakan berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang ada di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden sebagai dasar untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan dalam perusahaan. Responden atau karyawan dalam penelitian ini termasuk dalam populasi karyawan di Kota Perdagangan, dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1             | Laki-laki     | 15        | 45%            |
| 2             | Perempuan     | 18        | 55%            |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>33</b> | <b>100%</b>    |

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 15 orang (45%), sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang (55%). Hal ini menyatakan bahwa di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan mayoritas yang bekerja merupakan perempuan.

## 2. Kelompok Usia Responden

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia          | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | < 25 tahun    | 5         | 15%            |
| 2  | 25 – 35 tahun | 22        | 67%            |
| 3  | 36 – 45 tahun | 5         | 15%            |
| 4  | > 45 tahun    | 1         | 3%             |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>33</b> | <b>100%</b>    |

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia dengan jumlah terbesar yaitu berusia 25-35 tahun sebanyak 22 orang (67%), sedangkan responden dengan jumlah terkecil yaitu berusia > 45 tahun sebanyak 1 orang (3%). Hal ini menyatakan bahwa di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan mayoritas karyawan berusia 25-35 tahun.

## 3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dalam Perusahaan

| No | Lama Bekerja  | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | < 1 tahun     | 2         | 6%             |
| 2  | 1 – 3 tahun   | 16        | 49%            |
| 3  | 4 – 6 tahun   | 11        | 33%            |
| 4  | > 6 tahun     | 4         | 12%            |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>33</b> | <b>100%</b>    |

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja dengan jumlah terbesar yaitu responden dengan jumlah 1-3 tahun sebanyak 16 orang (49%), sedangkan responden dengan jumlah terkecil yaitu < 1 tahun sebanyak 2 orang (6%). Hal ini menyatakan bahwa di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan mayoritas lama bekerja yaitu di 1-3 tahun.

### C. Hasil Penelitian

Hasil penelitian disampaikan dalam subbab hasil penelitian ini tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Untuk memastikan kualitas instrument penelitian, analisis dilakukan melalui uji validitas dan realibitas dan uji deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya, untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan regresi linear sederhana, uji asumsi klasik dilakukan, yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Kemudian, analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasilnya diuji menggunakan uji t untuk mengukur signifikansi hubungan dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian ini memberikan dasar untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan saran untuk perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia mereka. Untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, pernyataan yang disebarkan, yang terdiri dari 16 pernyataan, terdiri dari 6 pernyataan tentang motivasi kerja, 6 pernyataan tentang kepuasan kerja dan 6 pernyataan tentang loyalitas karyawan.

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif pada variabel diperlukan untuk menyajikan gambaran umum data. Hal ini mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum (max), nilai minimum (min), dan standar deviasi untuk setiap variabel, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y). Tabel 4.4 berikut menunjukkan hasil deskriptif penelitian ini:

Tabel 4.4 Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |         |                |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Motivasi kerja         | 33 | 23.00   | 28.00   | 25.7879 | 1.19262        |
| Kepuasan kerja         | 33 | 23.00   | 29.00   | 26.5152 | 1.32574        |
| Loyalitas Karyawan     | 33 | 23.00   | 29.00   | 26.3636 | 1.43218        |
| Valid N (listwise)     | 33 |         |         |         |                |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 diatas, maka dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 23, nilai maksimum 28, dan nilai rata-rata sebesar 25.7879. Standar Deviasi data Motivasi Kerja adalah 1.19262.
- 2) Variabel Kepuasan Kerja (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum pada hasil analisis tersebut sebesar 23, nilai maksimum 29, dan nilai rata-rata sebesar 26.5152. Standar Deviasi data Kepuasan Kerja adalah 1.32574.
- 3) Variabel Loyalitas Karyawan (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum pada hasil analisis tersebut sebesar 23, nilai maksimum 29, dan nilai rata-rata 26.3636. Standar Deviasi data Loyalitas Karyawan adalah 1.43218.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas Data

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

| Item | Nilai $r_{\text{tabel}}$ | Nilai $r_{\text{hitung}}$ | Keterangan |
|------|--------------------------|---------------------------|------------|
| 1    | 0,581                    | 0,344                     | Valid      |
| 2    | 0,465                    | 0,344                     | Valid      |
| 3    | 0,496                    | 0,344                     | Valid      |
| 4    | 0,532                    | 0,344                     | Valid      |
| 5    | 0,345                    | 0,344                     | Valid      |
| 6    | 0,037                    | 0,344                     | Valid      |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025*

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, hasil pengolahan data pada variabel motivasi kerja yang diolah menggunakan *software* oleh data SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,344, artinya bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid.



Tabel 4.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

| Item | Nilai rtabel | Nilai rhitung | Keterangan |
|------|--------------|---------------|------------|
| 1    | 0,495        | 0,344         | Valid      |
| 2    | 0,392        | 0,344         | Valid      |
| 3    | 0,430        | 0,344         | Valid      |
| 4    | 0,429        | 0,344         | Valid      |
| 5    | 0,439        | 0,344         | Valid      |
| 6    | 0,372        | 0,344         | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, hasil pengolahan data pada variabel kepuasan kerja yang diolah menggunakan *software* oleh data SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,344, artinya bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

| Item | Nilai rtabel | Nilai rhitung | Keterangan |
|------|--------------|---------------|------------|
| 1    | 0,829        | 0,344         | Valid      |
| 2    | 0,387        | 0,344         | Valid      |
| 3    | 0,381        | 0,344         | Valid      |
| 4    | 0,424        | 0,344         | Valid      |
| 5    | 0,363        | 0,344         | Valid      |
| 6    | 0,465        | 0,344         | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, hasil pengolahan data pada variabel loyalitas karyawan yang diolah menggunakan *software* oleh data SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,344, artinya seluruh pernyataan pada variabel loyalitas karyawan adalah valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi atau keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang berarti angket dapat menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha  $<$

0,60, maka angket dianggap kurang reliabel dan perlu diperbaiki. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Uji Reliabel Variabel Motivasi kerja (X1)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .766                   | 6          |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025*

Berdasarkan data yang telah di olah pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,766 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .710                   | 6          |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025*

Berdasarkan data yang telah di olah pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,710 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .703                   | 6          |

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025*

Berdasarkan data yang telah di olah pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,703 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

### 3. Uji Prasyarat

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data dalam penelitian ini memiliki distrubusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Pada Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized<br>Residual |
|------------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                  |                | 33                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .1212121                   |
|                                    | Std. Deviation | 2.03001627                 |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .144                       |
|                                    | Positive       | .097                       |
|                                    | Negative       | -.144                      |
| Test Statistic                     |                | .144                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .082 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025*

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, hasil dari uji normalitas pada one-sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,082 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## b) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.12 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

| ANOVA Table                               |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Loyalitas<br>Karyawan *<br>Motivasi kerja | Between Groups | (Combined)               | 21.455         | 5  | 4.291       | 2.622 | .047 |
|                                           |                | Linearity                | 13.237         | 1  | 13.237      | 8.089 | .008 |
|                                           |                | Deviation from Linearity | 8.218          | 4  | 2.054       | 1.255 | .312 |
|                                           | Within Groups  |                          | 44.182         | 27 | 1.636       |       |      |
|                                           | Total          |                          | 65.636         | 32 |             |       |      |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,312 pada baris *Deviation from Linearity*. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan kata lain, hubungan antara variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan bersifat linear.

Tabel 4.13 Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| ANOVA Table                               |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Loyalitas<br>Karyawan *<br>Kepuasan kerja | Between Groups | (Combined)               | 21.989         | 6  | 3.665       | 2.183 | .077 |
|                                           |                | Linearity                | 14.766         | 1  | 14.766      | 8.796 | .006 |
|                                           |                | Deviation from Linearity | 7.223          | 5  | 1.445       | .860  | .521 |
|                                           | Within Groups  |                          | 43.648         | 26 | 1.679       |       |      |
|                                           | Total          |                          | 65.636         | 32 |             |       |      |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,521 pada baris *Deviation from Linearity*. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan kata lain, hubungan antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan bersifat linear.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Jika hubungan antar variabel bebas terlalu kuat disebut multikolinearitas. Jika VIF (Variance Inflation Factor) dibawah atau  $< 10$  dan Tolerance value diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 20.156                      | 6.426      |                           | 3.136 | .004 |                         |       |
| Motivasi Kerja            | .355                        | .194       | .345                      | 1.827 | .078 | .838                    | 1.194 |
| Kepuasan Kerja            | -.106                       | .246       | -.081                     | -.430 | .670 | .838                    | 1.194 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) adalah  $1,194 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,0838 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

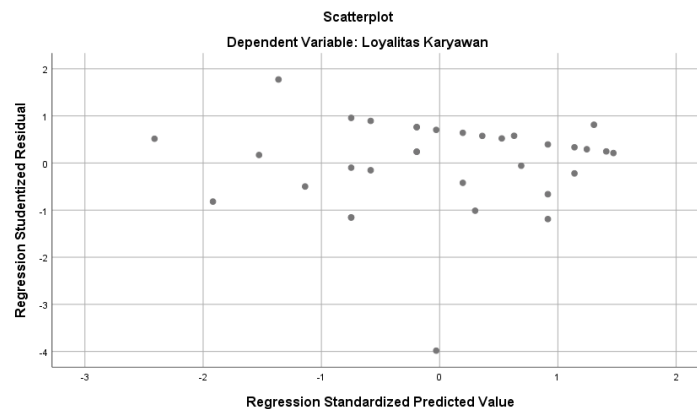
##### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Jika terbukti ada, model regresi tidak valid karena varian kesalahan tidak konstan. Metode

Scatter Plot dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Dalam hal ini, jika:

- i. Tidak ada pola tertentu yang jelas pada grafik.
- ii. Titik-titik data tersebut secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y
- iii. Titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, atau menyempit.

Gambar Scatter Plot berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini.



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.1 maka dapat terlihat bahwa titik-titik pada gambar scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel dependen loyalitas karyawan (Y). hasil dari uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model                     |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant)     | 4.714                       | 5.577      |                           | .845  | .405 |
|                           | Motivasi kerja | .416                        | .185       | .347                      | 2.245 | .032 |
|                           | Kepuasan kerja | .412                        | .167       | .381                      | 2.468 | .020 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan *output* pada SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda nya sebagai berikut:

$$Y = 4,714 + 0,416X_1 + 0,412X_2$$

Maka, model persamaan regresi berganda berikut adalah:

- Nilai Konstanta a sebesar 4,714 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai nol, maka loyalitas karyawan diprediksi sebesar 4,714 satuan. Nilai ini merupakan nilai loyalitas karyawan saat tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,416 satuan, dengan asumsi kepuasan kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4.16 Uji ANOVA Regresi Linear Berganda

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 22.081         | 2  | 11.040      | 7.604 | .002 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 43.556         | 30 | 1.452       |       |                   |
|                    | Total      | 65.636         | 32 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja

Berdasarkan *output* dari tabel ANOVA tersebut, dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 7,604$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka model regresi sederhana dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

## 6. Uji Hipotesis

### a) Uji F (simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 22.081         | 2  | 11.040      | 7.604 | .002 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 43.556         | 30 | 1.452       |       |                   |
|                    | Total      | 65.636         | 32 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel Uji F diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 7,604 > 3,32$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_{a3}$ . Dengan demikian, dari kesimpulan tersebut,  $H_3$  diterima yang artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, kombinasi dari tingkat motivasi kerja dan



kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama memiliki peran penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)                  | 4.714      | 5.577                     | .845 | .405 |
|                           | Motivasi Kerja              | .416       | .185                      | .347 | .032 |
|                           | Kepuasan Kerja              | .412       | .167                      | .381 | .020 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pada tabel hasil Uji T diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,245 > t_{tabel} 2,042$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_{a1}$ . Dengan demikian, dari kesimpulan tersebut,  $H_1$  diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan pada tabel hasil Uji T diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,468 > 2,042$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_2$ . Dengan demikian, dari kesimpulan tersebut,  $H_2$  diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

c) Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 4.19 Tabel Model Summary Nilai Korelasi (R)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .580 <sup>a</sup> | .336     | .292              | 1.20493                    |

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

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,580. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,0336 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 33,6%.

### 7. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Loyalita Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien beta standar (*Standardized Coefficient Beta*) untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,347 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan, lebih besar dibandingkan pengaruh dari motivasi kerja.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karyawan pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan yang dimiliki terhadap perusahaan.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya, seperti gaji, rekan kerja, maka semakin

besar kemungkinan karyawan untuk tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam mempengaruhi loyalitas. Karyawan yang termotivasi namun tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang rendah, demikian pula sebaliknya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan”**, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 33,6% terhadap loyalitas karyawan di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan”** yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara aktif meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi dan fasilitas kerja, guna memastikan bahwa hak dan kebutuhan karyawan telah terpenuhi secara adil dan memadai. Serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, baik secara fisik maupun psikologis, melalui peningkatan komunikasi antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan.

## 3. Loyalitas Karyawan

Dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan, PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan perlu menanamkan nilai-nilai organisasi secara konsisten, agar karyawan memiliki rasa memiliki dan keselarasan nilai dengan perusahaan. Serta membangun sistem kerja yang berkeadilan dan transparan, guna menciptakan rasa aman, nyaman, dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi loyalitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. doi: 10.21070/2017/978-979-3401-73-7
- Ananda, M., & Amsari, S. (2024). Pengaruh Tingkat Kepuasan Dan Kepercayaan Terhadap Minat Nasabah Menabung Pada PT.BPRS Al-Washiliyah Krakatau. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astri, A., & Hayati, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 876–889. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3515>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>

- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- DAHMI, . (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 4(2), 56–64. <https://doi.org/10.22437/jmk.v4i2.3163>
- Hayati nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor Yang Memepengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal MAgister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2, 123–134.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan L. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Kusumawati, B., & Utami, S. S. (2017). Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pendekatan Path Analys Studi Pada BPRS HIK. *Liquidity*, 5(1), 65–75. <https://doi.org/10.32546/lq.v5i1.66>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>

- Mayfi & Rudianto. (2014). Analisis Regresi Linier Berganda. *Journal of Research and Information*, 85(1), 11.
- Mefriani Dina. (2022). *pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG.*
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nugroho, S., & Sukoco, A. B. (2015). Heteroskedastisitas Dalam Regresi Linier Sederhana. UNIB Scholar Repository, 1–19. Retrieved from <http://repository.unib.ac.id/2649/>
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, November*, 216–222.
- Sarwo Edi, S. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara. *Khazanah : Journal of Islamic Studies*, 2(1992), 92–102. <https://doi.org/10.51178/khazanah.v2i1.1323>
- Sugiyono. (2021a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sugiyono (ed.); 3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021b). Metode Penelitian Pendidikan (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12.



<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2019). Research Instruments. In T. Fiktorius (Ed.), *Crafty Oligarchs, Savvy Voters* (1st ed.). Bali: Mahameru Press. doi: 10.1017/9781108694247.012
- sujarweni. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama Pada Pelaku Usaha Kecil Menengah Dalam Menangani Tingkat Kemiskinan Di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo. *Skripsi*, 8(9), 1–58. [http://repository.upm.ac.id/547/6/BAB III SRI UTAMI.pdf](http://repository.upm.ac.id/547/6/BAB%20III%20SRI%20UTAMI.pdf)
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Usman, H., & Akbar, R. P. S. (2020). Pengantar Statistika (R. A. Kusumanintyas (ed.); 3rd ed.). Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>

## **LAMPIRAN**

**Lampiran 1****DOKUMENTASI**

Gambar 5.1 Kunjungan Observasi di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

## Lampiran 2

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN**

**Kepada Yth,**

Bapak/Ibu di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

Dengan Hormat,

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bersama ini saya:

**Nama : Jelita Dwi Cahya**  
**NPM : 2101280055**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

Mahasiswa ini saya sedang melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan**". Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan pengalaman anda selama bekerja di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan. Jawaban yang Bapak/Ibu isi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan ribuan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat saya,

**Jelita Dwi Cahya**  
**NPM. 2101280055**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH BANGSA  
PERDAGANGAN**

**Petunjuk pengisian:**

Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor Penilaian (1) |
| 2. Tidak Setuju (TS)         | Skor Penilaian (2) |
| 3. Cukup Setuju (CS)         | Skor Penilaian (3) |
| 4. Setuju (S)                | Skor Penilaian (4) |
| 5. Sangat Setuju (SS)        | Skor Penilaian (5) |

**Bagian 1: Data Demografri Responden**

Silakan isi informasi berikut dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai.

**1. Email :**

**2. Nama :**

**3. Usia :**

- ☐ < 25 tahun
- ☐ 25 – 35 tahun
- ☐ 36 – 45 tahun
- ☐ > 45 tahun

**4. Jenis Kelamin**

- ☐ Laki – laki
- ☐ Perempuan

**5. Lama bekerja di PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan**

- ☐ < 1 tahun
- ☐ 1 – 3 tahun
- ☐ 4 – 6 tahun
- ☐ > 6 tahun

**Bagian 2: Motivasi Kerja (X1)**

| No                                                             | Pernyataan                                                                                  | STS | TS | CS | S | SS |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|                                                                |                                                                                             | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| Indikator penghargaan, tantangan, pengembangan, dan kesempatan |                                                                                             |     |    |    |   |    |
| 1                                                              | Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan dari perusahaan.            |     |    |    |   |    |
| 2                                                              | Saya merasa pekerjaan saya menantang dan mendorong saya untuk bekerja lebih baik.           |     |    |    |   |    |
| 3                                                              | Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir saya di perusahaan ini. |     |    |    |   |    |
| 4                                                              | Saya merasa memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik setiap hari.                  |     |    |    |   |    |
| 5                                                              | Saya merasa atasan saya mendukung dan memberikan motivasi kepada saya.                      |     |    |    |   |    |
| 6                                                              | Saya merasa perusahaan memberikan insentif atau bonus yang memotivasi saya.                 |     |    |    |   |    |

**Bagian 3: Kepuasan Kerja (X2)**

| No                                                          | Pernyataan                                                        | STS | TS | CS | S | SS |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|                                                             |                                                                   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| Indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja |                                                                   |     |    |    |   |    |
| 1                                                           | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan minat saya. |     |    |    |   |    |
| 2                                                           | Saya puas dengan gaji yang saya terima.                           |     |    |    |   |    |
| 3                                                           | Saya merasa sistem promosi dan                                    |     |    |    |   |    |

|   |                                                                  |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|   | kenaikan jabatan di perusahaan ini adil.                         |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.        |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan ini.    |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |

#### Bagian 4: Loyalitas Karyawan (Y)

| No                                                                                                                               | Pernyataan                                                                          | STS | TS | CS | S | SS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
|                                                                                                                                  |                                                                                     | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| Indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, dan rasa memiliki terhadap perusahaan |                                                                                     |     |    |    |   |    |
| 1                                                                                                                                | Saya tetap ingin bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.                    |     |    |    |   |    |
| 2                                                                                                                                | Saya selalu berusaha menaati peraturan dan kebijakan perusahaan.                    |     |    |    |   |    |
| 3                                                                                                                                | Saya merasa memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan saya.                 |     |    |    |   |    |
| 4                                                                                                                                | Saya bersedia bekerja sama dengan tim demi kepentingan perusahaan.                  |     |    |    |   |    |
| 5                                                                                                                                | Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.                              |     |    |    |   |    |
| 6                                                                                                                                | Saya tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dalam kondisi apa pun. |     |    |    |   |    |



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

akreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

2.10 fai@umsu.ac.id msumedan umsumedan imedan urmedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada Yth :  
Dekan FAI UMSU

10 Jumadil Akhir 1446 H  
12 Desember 2024 M

Di -  
Tempat

Dengan Hormat;

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jelita Dwi Cahya  
NPM : 2101280055  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumulatif : 3,69



Mengajukan Judul sebagai berikut:

| No | Pilihan Judul                                                                                                  | Pilihan Tugas Akhir |        | Persetujuan Prodi   | Usulan Pembimbing | Persetujuan Dekan |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|---------------------|-------------------|-------------------|
|    |                                                                                                                | Skripsi             | Jurnal |                     |                   |                   |
| 1  | Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Label Halal Terhadap Minat Beli di Deco 100 Supermarket Perdagangan            |                     |        |                     |                   |                   |
| 2  | Strategi Pemasaran Produk Halal dalam Meningkatkan Penjualan di Deco 100 Supermarket Perdagangan               |                     |        |                     |                   |                   |
| 3  | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Bangsa Perdagangan |                     |        | 12/12-2024<br>Amson |                   |                   |

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

Jelita Dwi Cahya





Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, M.Si  
Dosen Pembimbing : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Nama Mahasiswa : Jelita Dwi Cahya  
NPM : 21012800855  
Semester : VII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN

| Tanggal      | Materi Bimbingan                                                                                                                                                        | Paraf | Keterangan |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| 16 / 1. 2025 | 1. Untuk referensi pafan pustaka minimal 10 tahun terakhir<br>2. Penelitian terdahulu minimal 5 tahun terakhir<br>3. Catatan Mandelay<br>4. Sitasi minimal 5 dosen UMSU |       |            |
| 21 / 1. 2025 | 1. Pembacaan pada BAB II<br>2. dibuat rangkuman dan perbaikan pengalidjan terdahulu dengan yang dibuat<br>3. Pembacaan daftar pustaka                                   |       |            |



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, M.Si

Medan, 4 - 2 - 2025  
Pembimbing Proposal

Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#) [umsuMEDAN](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
 Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, M.Si  
 Dosen Pembimbing : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Nama Mahasiswa : Jelita Dwi Cahya  
 NPM : 21012800855  
 Semester : VII  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN

| Tanggal       | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|---------------|------------------|-------|------------|
| 23 / 1 - 2025 | ACC Proposal     |       |            |
|               |                  |       |            |



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
 Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, M.Si

Medan, 4 - 2 - 2025  
 Pembimbing Proposal

Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si





Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

### BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Rabu, 19 Februari 2025** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Jelita Dwi Cahya  
Npm : 2101280055  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN

Disetujui/ Tidak disetujui

| Item       | Komentar                                                                                                                                                                           |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Judul      | ok                                                                                                                                                                                 |
| Bab I      | Sesuai                                                                                                                                                                             |
| Bab II     | perbaiki kerangka pemikiran<br>perbaiki hipotesis penelitian                                                                                                                       |
| Bab III    | sama agar kualitatif dan kuantitatif<br>karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif<br>dan sampel di bagian atas dan bagian bawah<br>diteliti untuk penelitian kuantitatif |
| Lainnya    | Revisi/revisi dan koreksi ke revisi                                                                                                                                                |
| Kesimpulan | Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>                                                                                                     |

Medan, 19 Februari 2025

Tim Seminar

Ketua

Dr. Isra Hayati, M.Si

Sekretaris

Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Pembimbing

Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Pembahas

Assoc. Prof. Dr. Rahmayati, M.E.I



Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Rabu, 19 Februari 2025** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Jelita Dwi Cahya  
Npm : 2101280055  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPRS AMANAH BANGSA PERDAGANGAN

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

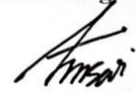
Medan, 19 Februari 2025

**Tim Seminar**

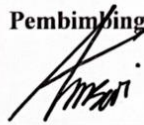
**Ketua Program Studi**

  
Dr. Isra Hayati, M.Si

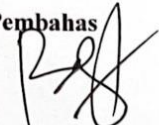
**Sekretaris Program Studi**

  
Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

**Pembimbing**

  
Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

**Pembahas**

  
Assoc. Prof. Dr. Rahmayati, M.E.I

**Diketahui/ Disetujui**

**A.n Dekan**

**Asisten Dekan I**



Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fai.umsu.ac.id>

[fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Nomor : 152/II.3/UMSU-01/F/2024  
 Lamp : -  
 Hal : Izin Riset

20 Syaban 1446 H  
 19 Februari 2025 M

Kepada Yth :  
**Pimpinan PT.BPRS Amanah Bangsa Perdagangan**  
 di-

Tempat

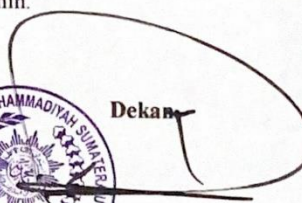
*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Jelita Dwi Cahya  
 NPM : 2101280055  
 Semester : VII  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.BPRS Amanah Bangsa Perdagangan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dekan  
  
 Asrorul Huda Muhammad Qorib, MA  
 NIDN : 0103067503

CC. File



PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH  
**AMANAH BANGSA**



Perdagangan, 27 Maret 2025

Nomor : 370 /BPRS.AB/KCPDG/III/2025  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Riset

Kepada Yth :  
**Prodi Manajemen Bisnis Syariah**  
**Fakultas Agama Islam**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Assalamualaikum Wr Wb.  
 Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Tanggal 13 Desember 2024 Perihal Permohonan Pra Riset mahasiswa akademi manajemen bisnis syariah kepada mahasiswa :

| No | NIM        | NAMA             | Program studi            |
|----|------------|------------------|--------------------------|
| 1  | 2101280055 | Jelita Dwi Cahya | Manajemen bisnis syariah |

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut diatas dapat kami setujui untuk melaksanakan Pra Riset di PT.BPRS Amanah Bangsa Cabang Perdagangan. Untuk itu diharapkan kepada mahasiswa/i tersebut diatas agar dapat mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT.BPRS Amanah Bangsa.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Hormat Kami,  
**PT.BPRS AMANAH BANGSA**  
**CABANG PERDAGANGAN**

  
**HENDRI NOPAN**  
 Branch Manager

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



### **I. IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Jelita Dwi Cahya  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Bandar Jawa, 17 Agustus 2003  
 Alamat : Huta V, Marihat Bandar Kab. Simalungun  
 Email : jelitabar67@gmail.com  
 Nomor Telepon : 082370840589

### **II. PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Negeri 095245 Marihat Bandar, Tahun 2009-2015
2. SMP Negeri 1 Bandar, Tahun 2015-2018
3. SMA Negeri 1 Bandar, Tahun 2018-2021
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Tahun 2021-2025.

### **III. PENGALAMAN ORGANISASI**

1. Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Perkebunan Maryke, Kecamatan Kutambaru 2024

### **IV. PENGALAMAN PENELITIAN DAN PUBLIKASI**

1. Artikel Jurnal: "Optimalisasi Sumber Daya Lokal Melalui Literasi Ekonomi : Kunci Peningkatan Kesejahteraan di Desa Perkebunan Maryke"
2. Artikel Jurnal: "Peranan Lembaga Keuangan Non-Bank Syariah Dalam Meningkatkan Akses Keuangan Mikro Di Indonesia"
3. Skripsi: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberlanjutan UMKM Disektor Makanan Halal".

**V. KETERAMPILAN**

- Manajemen Waktu dan Disiplin
- Kemampuan Mendengar
- Kerjasama Tim

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 15 April 2025

Jelita Dwi Cahya