



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 479-487

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru

Ranti Apriliani¹, Suryalena²

^{1,2}Ilmu Administrasi bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau

ranti.apriliani1287@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Di tengah persaingan industri perhotelan yang ketat, loyalitas karyawan menjadi aset strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, fenomena seperti target penjualan yang belum optimal, tingkat turnover yang meningkat dari 6,28% pada tahun 2019 menjadi 10,56% pada tahun 2023, serta tingkat absensi yang masih tinggi mengindikasikan adanya permasalahan loyalitas di Hotel Pangeran Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 142 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 105 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportional random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (T -statistic = 3.283; $p = 0.001$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (T -statistic = 17.888; $p = 0.000$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (T -statistic = 4.849; $p = 0.000$). Uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas (T -statistic 4.618; $p = 0.000$). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kepuasan kerja terbukti secara efektif memediasi hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan, yang mengartikan bahwa pengaruh positif dari motivasi terhadap loyalitas akan semakin kuat apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Di tengah era globalisasi, persaingan bisnis yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk lebih kompetitif agar dapat unggul dalam industrinya. Perusahaan yang ingin mempertahankan keunggulannya tidak hanya dihadapkan pada tekanan dari lingkungan eksternal, tetapi juga tantangan dari lingkungan internal. Salah satu kekuatan utama dari internal perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah sumber daya manusia, yang perannya sangat penting dalam meningkatkan keunggulan bersaing.

Dalam kerangka teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikembangkan oleh Barney (1991), keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya internalnya, termasuk karyawan yang unggul. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya agar tetap loyal menjadi sebuah keharusan strategis. Kehilangan talenta terbaik berarti kehilangan aset strategis yang sulit untuk digantikan, yang pada akhirnya dapat melemahkan posisi kompetitif perusahaan di pasar.

Pada industri perhotelan, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Menurut Robbins & Judge (2019), loyalitas karyawan yang tinggi akan berdampak pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, dan efisiensi operasional perusahaan. Namun, banyak hotel menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan akibat berbagai faktor, seperti tekanan kerja yang tinggi, kesejahteraan yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Sutanto & Perdana, 2016). Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan berdampak positif pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, serta efisiensi operasional perusahaan. Sebaliknya, banyak hotel menghadapi

tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawannya akibat berbagai faktor seperti tekanan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Banyak faktor yang berperan dalam membentuk loyalitas, dan salah satu yang paling signifikan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan pendorong untuk karyawan melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Motivasi yang diberikan perusahaan menunjukkan suatu keahlian atau kemampuan pimpinan mengarahkan atau membina sikap karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga sikap dan perilaku pegawai sesuai dengan tujuan organisasi (Flippo, 2007). Menurut Sutrisno (2010) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar kepada perusahaannya.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga memegang peranan penting sebagai penentu loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Pratama (2022), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan tersebut. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan loyalitas harus memastikan kepuasan kerja karyawannya terpenuhi, di mana motivasi dapat menjadi pendorong untuk menciptakan kepuasan tersebut.

Konteks penelitian ini adalah industri perhotelan di Kota Pekanbaru, yang menunjukkan pertumbuhan pesat seiring dengan statusnya sebagai pusat kegiatan ekonomi dan perdagangan di Provinsi Riau. Perkembangan ini memicu persaingan yang ketat antar hotel, termasuk bagi Hotel Pangeran Pekanbaru, sebuah hotel bintang empat ternama di kota tersebut. Untuk menghadapi persaingan, Hotel Pangeran perlu memastikan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawannya berada pada tingkat yang optimal, karena ketiga aspek ini saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan operasional hotel.

Meskipun demikian, Hotel Pangeran Pekanbaru menghadapi beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya masalah pada loyalitas karyawan. Salah satunya adalah realisasi penjualan kamar yang belum sepenuhnya mencapai target dan cenderung menurun dari tahun 2022 hingga 2024, yang oleh peneliti diduga berkaitan dengan rendahnya loyalitas karyawan. Indikasi ini diperkuat oleh data *turnover*, di mana jumlah karyawan yang keluar menunjukkan tren peningkatan selama lima tahun terakhir, dari 6,28% pada tahun 2019 menjadi 10,56% pada tahun 2023.

Tantangan lainnya yang dihadapi adalah tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Pada tahun 2023, persentase ketidakhadiran mencapai 34,5%, dan meskipun menurun pada tahun 2024, angka 29,6% masih dianggap signifikan. Fenomena ini, ditambah dengan hasil prasurvei lapangan yang menemukan adanya karyawan yang sering datang terlambat, pulang cepat, dan absen tanpa alasan yang jelas, memperkuat dugaan bahwa tingkat loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru belum optimal.

Berdasarkan paparan latar belakang dan berbagai fenomena yang terjadi, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realita terkait loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan ini dengan judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Gejala-gejala yang diperoleh dari observasi diubah menjadi data numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif menurut (Craswell, 2018) adalah metodologi penelitian yang berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur, dihitung, dan dievaluasi secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif serta dapat diuji secara statistik. Dalam penelitian kuantitatif, penulis wajib menjelaskan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dan data primer. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan format jawaban tertutup yang menyediakan beberapa pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*) versi 4.

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Adnyana (2021) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel pangeran Pekanbaru sebanyak 142 Orang

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini digunakan teknik Proportional stratified random sampling yaitu teknik ini hampir sama dengan teknik random sampling namun penentuan sampelnya memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi (Siyoto & Sodik, 2015). Peneliti menggunakan perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga didapatkan total sampel berjumlah orang dari populasi yang ada sebesar 105 orang karyawan.

2.2. Teknik dan Analisis Data

1. Statistik deskriptif : Menurut (Sugiyono, 2021) Metode deskriptif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi terhadap objek yang sedang diteliti berdasarkan data atau sampel yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.
2. Analisis Data: Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS SEM versi 4. Menurut Anwar (2019) bahwa model jalur *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik pemodelan persamaan struktural berbasis varian yang diterapkan secara luas dalam ilmu bisnis dan sosial.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dimulai dari menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 105 orang karyawan hotel pangeran Pekanbaru. Adapun data yang telah terkumpul dari penyebaran kuesioner penelitian ini ialah tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

Berdasarkan data penelitian, responden dalam studi ini adalah 105 karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 60 orang (57%), sementara sisanya adalah laki-laki sebanyak 45 orang (43%). Dari segi usia, karyawan didominasi oleh kelompok usia produktif 26-32 tahun sebanyak 44 orang (42%), diikuti oleh kelompok usia 19-25 tahun (30%) dan 33-40 tahun (28%). Dilihat dari masa kerja, kelompok terbesar adalah karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun, yaitu 49 orang (47%), diikuti oleh mereka dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (34%) dan kurang dari 5 tahun (19%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang relatif panjang. Latar belakang pendidikan responden bervariasi, dengan jumlah terbesar adalah lulusan D1/D3 sebanyak 41 orang (40%), diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 39 orang (38%), dan sisanya adalah lulusan D4/S1 sebanyak 25 orang (22%).

3.1. Pengujian Instrumen

1. Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Menurut Cooper *et.al* dalam (Abdullah, 2015) Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan dengan menggunakan *SmartPLS* 4.0. Penilaian validitas konvergen pada indikator dapat dilakukan melalui nilai loading factor. Secara ideal, indikator yang dianggap valid adalah yang memiliki loading factor > 0,70. Hasil pengujian validitas konvergen untuk setiap indikator pada masing-masing konstruk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Convergent Variabel Penelitian

	KEPUASAN KERJA	LOYALITAS_	MOTIVASI_
KK1	0.889		
KK10	0.883		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3399>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

KK2	0.895		
KK3	0.797		
KK4	0.786		
KK5	0.757		
KK6	0.784		
KK7	0.857		
KK8	0.875		
KK9	0.866		
L1		0.744	
L10		0.847	
L11		0.815	
L12		0.783	
L2		0.744	
L3		0.768	
L4		0.789	
L5		0.769	
L6		0.782	
L7		0.778	
L8		0.788	
L9		0.828	
M1			0.726
M2			0.819
M3			0.820
M4			0.747
M5			0.789
M6			0.724
M7			0.774
M8			0.746

Untuk refleksi individual dapat dikatakan tinggi dan valid apabila nilai dari setiap individu mencapai 0,7 yang dapat diartikan bahwa untuk semua individual dinyatakan “valid”, atau dapat dikatakan nilai outer model antara indikator dengan variabel sudah memenuhi convergent validity terendah yaitu pada variabel 0,724 pada variabel motivasi kerja (X). Sedangkan nilai convergent validity tertinggi yaitu 0,895 pada variabel kepuasan kerja (Z).

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model memiliki discriminant validity yang baik apabila setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten mempunyai nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Cross Loading

Variabel	KEPUASAN KERJA	LOYALITAS_	MOTIVASI _
KK1	0.889	-0.304	0.694
KK10	0.883	-0.191	0.722
KK2	0.895	-0.304	0.760

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3399>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

KK3	0.797	-0.289	0.682
KK4	0.786	-0.190	0.579
KK5	0.757	-0.221	0.729
KK6	0.784	-0.296	0.747
KK7	0.857	-0.276	0.722
KK8	0.875	-0.189	0.680
KK9	0.866	-0.338	0.733
L1	-0.186	0.744	-0.161
L10	-0.341	0.847	-0.376
L11	-0.243	0.815	-0.227
L12	-0.265	0.783	-0.266
L2	-0.247	0.744	-0.268
L3	-0.241	0.768	-0.192
L4	-0.186	0.789	-0.135
L5	-0.233	0.769	-0.267
L6	-0.322	0.782	-0.308
L7	-0.144	0.778	-0.163
L8	-0.186	0.788	-0.136
L9	-0.200	0.828	-0.238
M1	0.523	-0.162	0.726
M2	0.656	-0.172	0.819
M3	0.733	-0.257	0.820
M4	0.544	-0.382	0.747
M5	0.688	-0.336	0.789
M6	0.555	-0.175	0.724
M7	0.739	-0.239	0.774
M8	0.692	-0.176	0.746

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa berapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel tidak ada yang memiliki nilai loading factor paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti setiap variabel laten telah memiliki discriminant validity yang baik dimana variabel lain tidak memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

c. Uji Realibilitas

Kriteria reliabilitas dan validitas juga bisa dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 3 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3 Konstruk Realibilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.953	0.955	0.960	0.706
LOYALITAS_	0.944	0.960	0.951	0.619
MOTIVASI_	0.901	0.906	0.920	0.591

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa semua konstruk yang diajukan reliabel dan valid. Hal ini disimpulkan dari nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70, composite reliability di atas 0,7. AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, sehingga bisa dilanjutkan untuk menguji mode struktural.

2. Inner Model

a. Variance Inflated Factor (VIF)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antar variable yaitu dengan melihat nilai Inner Vif. Hasil uji FIV pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji VIF

Variabel	KEPUASAN KERJA	LOYALITAS_	MOTIVASI_
KEPUASAN KERJA		3.464	
LOYALITAS_			
MOTIVASI_	1.000	3.464	

Pada tabel di atas, nilai hasil estimasi menunjukkan inner VIF <5 maka tingkat multikolinier antar variabel rendah, sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa estimasi parameter dalam SEM-PLS bersifat robust (tidak bias)

b. R-Square

Dalam pengujian ini, perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive atau tidak. Hasil dari PLS R-Square merepresentasikan jumlah Variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Menurut Ghozali dan Latan, (2019:78), rentan nilai R-Square dapat dikategorikan menjadi 3 tingkatan, yaitu 0.75, 0.50, dan 0.25 yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Berikut merupakan tabel hasil R-Square pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.711	0.708
LOYALITAS_	0.829	0.803

Dari tabel di atas diperoleh nilai R-Square variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,829 atau 82,9% artinya bahwa sebesar 82,9% variabel loyalitas dipengaruhi oleh motivasi kerja (X). Kemudian diperoleh nilai R-Square variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,711 atau 71,1%. Artinya bahwa sebesar 71,1% variabel kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X).

c. Model Fit

Pengujian model fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Pada pengajuan ini perlu memperhatikan model yan diteliti dengan melihat hasil pada NFI (Normed Fit Index). Nilai NFI menunjukkan seberapa persen model yang diteliti itu fit. Nilai NFI dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.083	0.083
d_ULS	3.180	3.180
d_G	2.497	2.497
Chi-Square	1136.003	1136.003
NFI	0.662	0.662

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai model jenuh (Saturated Model) dan nilai perkiraan model (Estimated Model) memiliki nilai yang sama. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini

memiliki nilai normal fit index (NFI) yang menunjukkan bahwa model 66,2% (0.662) lebih baik dari pada null Model

3. Uji Hipotesis

a. Path Coeficients

Pengajuan Path Coefficients atau koefisien jalur untuk melihat arah hubungan pada variabel, apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini memiliki arah yang positif atau negatif. Nilai yang dimiliki untuk path coefficients dapat dikatakan positif apabila diatas 0 (>0), dan dinyatakan negatif apabila kurang dari 0 (<0). Adapun hasil perhitungan path coefficients untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Path Coeficients

	KEPUASAN KERJA	LOYALITAS_	MOTIVASI _	Keterangan
KEPUASAN KERJA		0.912		Diterima
LOYALITAS_				Diterima
MOTIVASI _	0.843	0.764		Diterima

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan langsung memiliki nilai positif karena p-value besar dari 0.05 maka seluruh variabel yang digunakan dapat dinyatakan diterima. Untuk variabel motivasi kerja (X) terhadap loyalitas (Y) memiliki arah hubungan positif dengan nilai 0,764, selanjutnya hubungan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0.912. Untuk hasil variabel selanjutnya, variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki arah hubungan positif dengan nilai 0,843.

b. T-Statistics

Pengujian T-statistics dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun nilai T-statistics yang dihasilkan diatas 1.96 dan P-value 0.05, tabel hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistics

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
KEPUASAN KERJA -> LOYALITAS_	0.527	0.533	0.109	4.849	0.000	Diterima
MOTIVASI _ -> KEPUASAN KERJA	0.774	0.778	0.043	17.888	0.000	Diterima
MOTIVASI _ -> LOYALITAS_	0.337	0.334	0.103	3.283	0.001	Diterima

Tabel di atas merupakan tabulasi hasil pengujian t-statistics pada variabel yang memiliki pengaruh langsung pada penelitian ini. Sesuai dengan hasil tabel di atas, variabel Motivasi Kerja -> Loyalitas memiliki nilai t-statistics ($3,283 > 1.95$) dan P-value ($0.001 < 0.05$) dengan begitu hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan memiliki arah yang positif dan signifikan. Variabel Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja dengan nilai T-statistics ($17,888 > 1.96$) dan P-value ($0.000 < 0.05$) kedua hubungan variabel dikatakan positif dan signifikan. Variabel Kepuasan Kerja -> Loyalitas dengan nilai T-statistics ($4.899 > 1.96$) dan P-value ($0.000 < 0.005$) dapat dikatakan hubungan kedua variabel positif dan signifikan karena telah memenuhi kaedah yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian ini menggunakan variabel intervening yang berguna untuk memediasi variabel eksogen dan endogen maka perlu untuk dilakukan juga uji specific indirect effects untuk mengetahui pengaruh variabel intervening dalam mediasi variabel konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Pada pengujian hasil apakah variabel eksogen dan endogen yang digunakan akan terdapat perubahan atau tidak apabila disertai dengan variabel intervening. Hasil dari pengujian pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji *T-Statistics* variabel mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
MOTIVASI _ -> KEPUASAN KERJA -> LOYALITAS_	0.407	0.415	0.088	4.618	0.000

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai T-statistics ($4,618 > 1,96$) dan P-value ($0,000 < 0,005$) dengan hasil nilai yang didapatkan maka hubungan antar variabel dapat dinyatakan positif dan signifikan. Sesuai dengan hasil T-statistics dan P-value yang diperoleh dari hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang diberi variabel intervening guna memediasi hubungan antar variabel dapat dinyatakan positif dan signifikan untuk seluruh variabel yang diberi mediasi

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3,283 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh ini menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 82,9% terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik dari aspek tanggung jawab, menyukai tantangan, maupun dorongan berprestasi, maka semakin kuat pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih menghargai pekerjaannya dan mementingkan tujuan perusahaan, sehingga membentuk loyalitas yang kuat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 17,888 ($>1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, ketika karyawan merasa termotivasi, baik karena pekerjaan yang menantang, adanya umpan balik, maupun tanggung jawab yang sesuai, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Temuan ini mendukung teori Maslow (1954), yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar yang menjadi pendorong motivasi akan menghasilkan kepuasan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa tenaga kerja dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap positif dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangga & Rahmat (2023) didapatkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang memiliki perbedaan dalam objek, jumlah sampel, dan waktu dengan penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 4,849 ($>1,96$) dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tanggung jawab yang diemban dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, akan cenderung lebih setia dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Hasil ini konsisten dengan pernyataan Robbins dan Judge (2019) bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan tingkat loyalitas terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Menurut penelitian Reners, Harahap, & Sugiarti (2024) yang berjudul “*The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable*”, yang memiliki perbedaan dalam objek, jumlah sampel, dan waktu dengan penelitian sebelumnya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis mediasi menunjukkan nilai T-statistik sebesar 4,618 ($>1,96$) dengan nilai P-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif

dalam meningkatkan loyalitas karyawan apabila karyawan tersebut juga merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan memiliki tanggung jawab akan merasa puas, dan perasaan puas inilah yang kemudian memperkuat komitmen dan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), di mana faktor-faktor intrinsik dalam motivasi akan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya mendorong loyalitas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru berada pada kategori baik, sementara kepuasan kerja berada pada kategori puas, dan tingkat loyalitas karyawan tergolong tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara langsung. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan positif dan signifikan juga ditemukan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Lebih lanjut, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berperan sebagai variabel intervening, yang artinya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan diperkuat melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi akan lebih efektif meningkatkan loyalitas jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Referensi

1. Abdullah, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
2. Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
3. Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi program Smart PLS 3.2.8 dalam riset bisnis*. Jakarta Pusat: PT Inkubator Penulis Indonesia.
4. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
5. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
6. Flippo, E. B. (2007). *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga.
7. Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS)*.
8. Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
9. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
10. Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The effect of compensation, career development, and work-life balance on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable. *J Indones Sos Teknol*, 5, 860-868.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
12. Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
13. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta
14. Sutanto, A., & Perdana, I. W. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Inna Bali Heritage Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–10.
15. Sutrisno, H. E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.