



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: 749-759

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

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

Yoan Pinasthika¹, Kasmiruddin²

Ilmu Administrasi bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau

ypinasthikarachman@gmail.com

Abstrak

Loyalitas karyawan merupakan aset vital dalam industri perhotelan yang kompetitif, yang berdampak langsung pada stabilitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Studi kasus ini dilakukan di Hotel Pangeran Pekanbaru, di mana data awal mengindikasikan adanya fenomena yang berpotensi terkait penurunan loyalitas, seperti fluktuasi absensi karyawan dan pencapaian target hunian yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 105 responden dari total populasi 142 karyawan, yang diambil menggunakan teknik Proporsional Random Sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) melalui Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja (Z) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), dan merupakan jalur dengan pengaruh paling dominan (koefisien 0,761). Selain itu, motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) juga memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y). Model analisis mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja (Z) berhasil memediasi secara signifikan hubungan tidak langsung antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Model ini mampu menjelaskan 68,9% varians kepuasan kerja dan 47,0% varians loyalitas karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan loyalitas, manajemen harus memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja, yang dapat dicapai melalui penguatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang sangat intens, yang menuntut operasional yang lebih kompetitif. Dalam konteks ini, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga penggerak utama. SDM, atau karyawan, merupakan modal intelektual yang perannya krusial dalam meningkatkan keunggulan bersaing.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah loyalitas karyawan. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan dan kesadaran karyawan terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2014), loyalitas adalah salah satu variabel dalam penilaian karyawan yang menyangkut pengabdian terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi. Loyalitas menjadi sangat penting karena berdampak langsung pada stabilitas, produktivitas, dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Peningkatan loyalitas karyawan diduga kuat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah pemberian motivasi. Hasibuan (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu pendorong yang memberikan daya untuk menciptakan keinginan bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi guna mencapai kepuasan. Pendapat lain dari Weiner (1990) menyebutkan motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi yang tepat sasaran diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Selain motivasi, faktor krusial lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Nitisemo (dalam Nuraini, 2013) sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif akan

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

memengaruhi emosi karyawan, membuat mereka merasa nyaman, dan pada akhirnya meningkatkan ketahanan serta kepuasan kerja untuk bertahan di perusahaan.

Lebih lanjut, penelitian ini menduga bahwa pengaruh kedua faktor tersebut terhadap loyalitas tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Robbins (2015), adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Diduga bahwa pemberian motivasi dan lingkungan yang kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan menjadi indikator dalam peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini selaras dengan pandangan Zakaria et al. (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan menjadi lebih tinggi.

Dalam konteks industri perhotelan, di mana kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawan, isu loyalitas ini menjadi sangat relevan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Pangeran Pekanbaru, di mana ditemukan adanya fenomena yang mengindikasikan potensi penurunan loyalitas, seperti data fluktuasi penjualan kamar dan data absensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening".

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 dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada data 105 karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan, yang berjumlah 60 orang (57,1%), sementara responden laki-laki berjumlah 45 orang (42,9%). Dilihat dari komposisi usia, mayoritas (71%) karyawan berada

pada rentang usia produktif di bawah 40 tahun. Rinciannya, kelompok usia terbesar adalah 18-28 tahun (38% atau 40 orang), diikuti oleh rentang usia 29-40 tahun (33% atau 35 orang), usia 41-50 tahun (20% atau 21 orang), dan usia di atas 50 tahun (9% atau 9 orang). Terkait lama bekerja, data menunjukkan dominasi karyawan dengan masa kerja relatif singkat. Kelompok terbesar adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun (35% atau 37 orang), diikuti oleh masa kerja 1-3 tahun (31% atau 31 orang), 4-7 tahun (21% atau 21 orang), dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 7 tahun (15% atau 16 orang).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 105 responden di Hotel Pangeran Pekanbaru, tanggapan karyawan terhadap seluruh variabel penelitian secara umum berada pada kategori sangat tinggi. Variabel Pemberian Motivasi (X1) dinilai sangat kuat, dengan aspek tanggung jawab pribadi menjadi indikator dengan skor tertinggi. Namun, aspek yang memperoleh skor relatif lebih rendah adalah orientasi pada hasil, khususnya terkait efisiensi dan fokus pada pencapaian target. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga dinilai sangat baik, di mana kekuatan utamanya terletak pada aspek fisik, yakni ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Sebaliknya, aspek non-fisik terkait hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja tercatat sebagai indikator dengan skor terendah. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan tingkat yang sangat tinggi, didorong oleh adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat, bakat, dan kemampuan individu karyawan. Meskipun demikian, indikator yang paling memerlukan perhatian adalah perilaku pengawas (atasan). Terakhir, Loyalitas Karyawan (Y) juga berada pada level sangat tinggi, ditunjukkan oleh kuatnya aspek tanggung jawab, khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Akan tetapi, aspek pengabdian—yakni kesediaan untuk mencurahkan waktu dan tenaga di luar tuntutan utama demi kepentingan organisasi—teridentifikasi sebagai aspek dengan penilaian terendah.

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. Menurut Ghozali dan Latan dalam (Dewi et al, 2022) indikator individu dapat dikatakan reliable apabila memiliki nilai korelasi di atas 0.7.. 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

	Outer Loading
M1 <- Motivasi	0.817
M2 <- Motivasi	0.843
M3 <- Motivasi	0.816
M4 <- Motivasi	0.861
M5 <- Motivasi	0.843
M6 <- Motivasi	0.842
M7 <- Motivasi	0.784
M8 <- Motivasi	0.767
M9 <- Motivasi	0.818
M10 <- Motivasi	0.884
LK1 <- Lingkungan Kerja	0.890
LK2 <- Lingkungan Kerja	0.868
LK3 <- Lingkungan Kerja	0.843
LK4 <- Lingkungan Kerja	0.884
LK5 <- Lingkungan Kerja	0.787
LK6 <- Lingkungan Kerja	0.791

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3496>

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

KK1 <- Kepuasan Kerja	0.767
KK2 <- Kepuasan Kerja	0.769
KK3<- Kepuasan Kerja	0.790
KK4<- Kepuasan Kerja	0.818
KK5 <- Kepuasan Kerja	0.763
KK6<- Kepuasan Kerja	0.771
KK7<- Kepuasan Kerja	0.786
KK8<- Kepuasan Kerja	0.789
KK9<- Kepuasan Kerja	0.820
KK10<- Kepuasan Kerja	0.827
L1<- Loyalitas	0.811
L2<- Loyalitas	0.731
L3<- Loyalitas	0.863
L4<- Loyalitas	0.784
L5<- Loyalitas	0.804
L6<- Loyalitas	0.804
L7<- Loyalitas	0.830
L8<- Loyalitas	0.811
L9<- Loyalitas	0.733
L10<- Loyalitas	0.715
L11<- Loyalitas	0.862
L12<- Loyalitas	0.808

Refleksi individual dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila nilai loading factor setiap indikator mencapai minimal 0,7. Dalam penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai loading factor masing-masing indikator berada di atas angka 0,7, yang berarti seluruh indikator dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara indikator dan variabel laten dalam model telah memenuhi kriteria convergent validity

b. Uji Validitas Diskriminan

Pengujian discriminant validity atau validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda satu sama lain dan mampu mengukur konsep yang semestinya diukur. Menurut Ghozali dan Latan (dalam Dewi et al., 2022), validitas diskriminan pada indikator reflektif dapat dievaluasi melalui nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Cross Loading

	KEPUASAN KERJA Z	LINGKUNGAN KERJA X2_	LOYALITAS Y	MOTIVASI X1
KK1	0.767	0.013	0.042	0.632
KK10	0.827	-0.158	-0.038	0.701
KK2	0.769	-0.016	-0.005	0.639
KK3	0.790	-0.073	-0.069	0.731
KK4	0.818	-0.050	-0.035	0.708
KK5	0.763	-0.155	-0.083	0.618

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3496>

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

KK6	0.771	-0.117	-0.074	0.581
KK7	0.786	-0.110	-0.098	0.623
KK8	0.789	-0.100	-0.049	0.638
KK9	0.820	-0.164	-0.152	0.663
L1	-0.084	0.615	0.811	-0.102
L10	-0.051	0.303	0.715	-0.131
L11	-0.039	0.622	0.862	-0.069
L12	-0.249	0.640	0.808	-0.273
L2	0.016	0.419	0.731	-0.073
L3	-0.054	0.635	0.863	-0.146
L4	-0.017	0.480	0.784	-0.083
L5	0.062	0.504	0.804	-0.018
L6	0.072	0.552	0.804	-0.013
L7	-0.027	0.559	0.830	-0.103
L8	-0.226	0.597	0.811	-0.269
L9	-0.001	0.443	0.733	-0.078
LK1	-0.044	0.890	0.609	-0.111
LK2	-0.133	0.868	0.537	-0.184
LK3	-0.062	0.843	0.496	-0.146
LK4	-0.148	0.884	0.576	-0.137
LK5	-0.135	0.787	0.658	-0.185
LK6	-0.063	0.791	0.549	-0.112
M1	0.710	-0.186	-0.178	0.817
M10	0.712	-0.097	-0.060	0.884
M2	0.689	-0.194	-0.155	0.843
M3	0.708	-0.044	0.027	0.816
M4	0.669	-0.132	-0.076	0.861
M5	0.715	-0.190	-0.185	0.843
M6	0.700	-0.126	-0.099	0.842
M7	0.677	-0.164	-0.121	0.784
M8	0.569	-0.208	-0.248	0.767
M9	0.706	-0.105	-0.129	0.818

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai loading factor untuk setiap indikator pada masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang sesuai dengan kriteria discriminant validity. Tidak terdapat indikator yang memiliki nilai loading factor lebih tinggi pada konstruk lain dibandingkan dengan konstruk asalnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih kuat berkorelasi dengan variabel yang diukur sendiri daripada dengan variabel lain dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini telah memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik. Artinya, masing-masing konstruk dapat dibedakan secara jelas satu sama lain, dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar konstruk. Kondisi ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur setiap variabel secara akurat dan konsisten sesuai dengan konsep teoritisnya.

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. Hasil output yang diharapkan dalam uji *composite reability* atau

cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali dan Laten dalam Dewi et al., 2022). Pada tabel 3 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3 Konstruk Realibilitas dan Validitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reability</i>
Motivasi	0,949	0,956
Lingkungan Kerja	0,919	0,937
Kepuasan Kerja	0,933	0,943
Loyalitas	0,948	0,954

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 VIF pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji VIF

	VIF
X1 -> Y	3,273
X1-> Z	1,031
X2-> Y	1,034
X2 -> Z	1,031
Z -> Y	3,218

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

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Loyalitas (Y)	0,470	0,455
Kepuasan Kerja (Z)	0,689	0,683

Dari tabel diatas diperoleh nilai *R-Square* variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,470 atau 47%. Artinya adalah bahwa sebesar 47,0 % variabel loyalitas (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z). Kemudian diperoleh nilai *R Square* variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,689 atau 68,9%. Artinya adalah bahwa sebesar 68,9%. variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2).

c. Model Fit

Pengujian model fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Pada pengujian ini perlu memperhatikan model yang 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
NFI	0,609	0,609

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai Normal Fit Index (NFI) sebesar 0,609, yang berarti bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian sebesar 60,9% dibandingkan dengan null model (model dasar tanpa hubungan antar konstruk).

3. Uji Hipotesis

a. Path Coefficients

Pengujian 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 di atas 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 Coefficients

	Y	Z	X2	X1	Keterangan
Y					Diterima
Z	0,805				Diterima
X1	0,403	0,835			Diterima
X2	0,675	0,228			Diterima

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan, dapat diketahui bahwa keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan langsung dengan arah yang positif, sehingga seluruh hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima. Secara lebih rinci, variabel motivasi kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) menunjukkan arah hubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,403, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) juga memiliki arah hubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,675, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin meningkat pula loyalitas karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) menunjukkan hasil positif dengan nilai koefisien sebesar 0,805, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Selanjutnya, hubungan motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) juga menunjukkan arah hubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,835, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Terakhir, hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki arah hubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,228, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

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 di atas 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 Z -> LOYALITAS Y	0.761	0.756	0.083	9.157	0.000	Diterima
LINGKUNGAN KERJA X2_ -> KEPUASAN KERJA Z	0.542	0.544	0.086	6.314	0.000	Diterima
LINGKUNGAN KERJA X2_ -> LOYALITAS Y	0.556	0.556	0.085	5.491	0.000	Diterima
MOTIVASI X1 -> KEPUASAN KERJA Z	0.337	0.339	0.088	3.826	0.000	Diterima
MOTIVASI X1 -> LOYALITAS Y	0.201	0.207	0.095	2.117	0.017	Diterima

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antar konstruk dalam model penelitian telah terbukti secara empiris dan konsisten dengan landasan teori yang digunakan. Dari hasil analisis, diketahui bahwa hubungan yang paling kuat dan dominan terdapat pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,761. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, baik terhadap Kepuasan Kerja (0,542) maupun secara langsung terhadap Loyalitas Karyawan (0,556). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan sekaligus loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (0,337) dan Loyalitas Karyawan (0,201), meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya. Namun demikian, motivasi tetap menjadi faktor fundamental yang dapat memperkuat hubungan antara kepuasan dan loyalitas. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa dalam upaya membangun loyalitas karyawan yang berkelanjutan, organisasi perlu memusatkan perhatian pada peningkatan kepuasan kerja, yang dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan memotivasi. Upaya strategis dalam mengelola ketiga aspek tersebut akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. 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)	Tstatistics (O/STDEV)	P values	keterangan
LINGKUNGAN KERJA X2_ -> KEPUASAN KERJA Z -> LOYALITAS Y	0.412	0.414	0.091	4.514	0.000	Diterima
MOTIVASI X1 -> KEPUASAN KERJA Z -> LOYALITAS Y	0.256	0.254	0.063	4.080	0.000	Diterima

Berdasarkan hasil analisis, Kepuasan Kerja (Z) terbukti memiliki peran yang signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.412 dengan nilai T-statistik 4.514, yang menunjukkan hubungan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan loyalitas mereka. Selanjutnya, Motivasi (X1) juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Loyalitas (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dengan koefisien sebesar 0.256 dan nilai T-statistik 4.080. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada terbentuknya loyalitas karyawan.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Analisis data menemukan bahwa motivasi mampu menjelaskan 33,7% variasi dalam kepuasan kerja. Secara deskriptif, motivasi karyawan didukung kuat oleh aspek tanggung jawab pribadi, yang berkontribusi pada terciptanya perasaan puas terhadap pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan internal dan eksternal yang diterima karyawan untuk bekerja dengan giat berkontribusi langsung pada sikap emosional positif mereka terhadap pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dkk (2022), yang juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Pengaruh ini cukup substansial, di mana lingkungan kerja secara signifikan mampu menjelaskan 54,20% dari variabel kepuasan kerja. Temuan deskriptif menunjukkan bahwa kekuatan utama dari lingkungan kerja di Hotel Pangeran Pekanbaru adalah ketersediaan fasilitas fisik dan perlengkapan kerja yang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh infrastruktur yang baik, aman, dan nyaman, tingkat kepuasan mereka akan meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Rohimah (2018) dan Alfariz (2020), yang keduanya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, kepuasan kerja (Z) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengaruh ini merupakan yang paling dominan dalam model penelitian, dengan koefisien jalur sebesar 0,761 (76,10%). Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor utama dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, gaji, supervisi, dan rekan kerja, mereka akan cenderung mengembangkan komitmen dan kesetiaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian Rohimah (2018) serta Giovanni dan Le (2022), yang keduanya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini mengonfirmasi adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari motivasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Meskipun pengaruhnya tidak sebesar jalur yang dimediasi oleh kepuasan kerja, jalur langsung ini tetap signifikan secara statistik dengan koefisien 0,201 (20,10%). Ini berarti bahwa upaya perusahaan dalam mendorong gairah kerja dan memberikan pengakuan dapat secara langsung menumbuhkan kesetiaan karyawan, terlepas dari kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara dan Sari (2023), yang dalam studinya juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja (X2) juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan langsung terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengaruh langsung ini tergolong kuat, dengan nilai koefisien sebesar 0,556. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif, baik secara fisik (fasilitas) maupun non-fisik (hubungan antar rekan kerja), dapat secara langsung meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Giovanni dan Le (2022) serta Alfariz (2020), yang keduanya

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

6. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Pengaruh tidak langsung ini terbukti signifikan secara statistik, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,256 dan T-statistik 4,080, yang berada di atas ambang batas 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan, seperti tanggung jawab pribadi dan umpan balik yang jelas, berfungsi sebagai pemicu awal yang meningkatkan kondisi emosional positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Perasaan puas inilah yang kemudian menjadi fondasi yang efektif dalam menumbuhkan loyalitas jangka panjang. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara efektif menyalurkan pengaruh positif dari motivasi menuju loyalitas karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja (Z) secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Jalur pengaruh tidak langsung ini terbukti signifikan dengan koefisien sebesar 0,412 dan nilai T-statistik 4,514. Jika dibandingkan, peran mediasi kepuasan kerja dalam menyalurkan pengaruh lingkungan kerja (0,412) lebih kuat daripada dalam menyalurkan pengaruh motivasi (0,256). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif—baik dari segi fisik seperti fasilitas yang memadai, maupun non-fisik seperti hubungan sosial yang harmonis—menjadi pemicu utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman, aman, dan didukung oleh lingkungannya akan merasa puas. Kepuasan inilah yang kemudian bertindak sebagai jembatan yang memperkuat komitmen jangka panjang dan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rohimah (2018), Alfariz (2020), dan Urmila dan Rayuwanto (2022), yang juga mengonfirmasi peran krusial kepuasan kerja sebagai mediator antara lingkungan kerja dan loyalitas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama yang memediasi hubungan tersebut dan krusial dalam membentuk loyalitas karyawan. Secara deskriptif, keempat variabel dinilai sangat tinggi, namun penelitian ini mengidentifikasi area spesifik yang memerlukan perhatian: aspek orientasi pada hasil (Motivasi), hubungan harmonis antar rekan kerja (Lingkungan Kerja), supervisi atau hubungan dengan atasan (Kepuasan Kerja), dan aspek pengabdian atau kesediaan bekerja ekstra (Loyalitas).

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. Alfariz, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional).
4. 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.
5. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
6. Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares (PLS)*
7. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
8. Giovanni.F.V., & Le Mei, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 04 No. 01, Januari 2022.
9. Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
10. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta

11. Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
12. Rohimah, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Negeri Jakarta.
13. Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
14. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods) (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta
15. Urmila., & Rayuwanto, 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Indonesia.
16. Weiner, B. (1992). *Human Motivation: Metaphors, Theories, and Research*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
17. Zakaria, Z., Harun, Z., & Goh, K. C. (2019). The Implementation of Life Cycle Costing towards Private Client's Investment: The Case of Malaysian Construction Projects. *Journal of Building Performance*, 10(1), 1-10.