

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA PEGAWAI KONTRAK DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Nadhifa Qatrunnada¹ , Ice Kamela, S.E., MM

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : 1) nadhifaqatrunnada09@gmail.com , 2) icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Setiap instansi harus memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dengan meningkatkan kualitas instansi dan sumber daya manusia. Kegiatan operasional pemerintahan hanya dapat berjalan dengan efektif jika pengelolaan sumber daya manusianya sudah optimal, kelangsungan hidup instansi bergantung pada loyalitas pegawainya. Semakin lama seorang pegawai bekerja untuk pemerintahan, semakin berharga bagi pemerintahan. Menurut data absensi yang diperoleh dari Dinas Perdagangan Kota Padang tingkat keterlambatan pegawai kontrak memiliki persentase 51%, hal ini menunjukkan bahwa masih ada masalah terkait dengan loyalitas kerja pegawai kontrak yang relatif rendah. Masalah yang terkait yang terjadi adalah pegawai kontrak yang sering datang terlambat dan tidak mematuhi aturan jam kerja. Loyalitas kerja adalah kemauan dan kesanggupan untuk mengikuti, menjalani, dan menerapkan apa yang ditetapkan dengan perasaan yang sepenuhnya sadar dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka [1]. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Motivasi dianggap sebagai pengaruh yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dari instansi. Mereka juga mendefinisikan motivasi pegawai sebagai ekspresi dari ukuran energy, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh pegawai pemerintahan ke pekerjaan mereka [2]. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penelitian pribadi terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja individu dalam organisasi [3]. Lingkungan kerja sebagai suatu keseluruhan dari komponen yang memiliki hubungan dan pola yang sesuai dengan tempat dimana suatu lembaga, pemerintahan atau organisasi tersebut berdiri [4]. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas karena minimnya penelitian, pembahasan loyalitas kerja biasanya hanya pada pegawai yang kurang

bertanggung jawab dan tidak loyal terhadap instansinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.

METODE

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif. STATA versi 17 digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya uji validitas, uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji R Square (R^2) dan uji hipotesis menggunakan analisis linear berganda [5]. Objek pada penelitian ini adalah Pegawai Kontrak Dinas Perdagangan Kota Padang yang berjumlah 59 orang. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dijadikan sebagai variabel independen, dan loyalitas kerja sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : pengujian hipotesis

Variabel	Cocf	Sig	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	0,35	0,00	0,05	Diterima
Kepuasan Kerja	0,31	0,01	0,05	Diterima
Lingkungan Kerja	0,30	0,04	0,05	Diterima

Dari hasil pengujian bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif 0,35 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang bermakna “semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula loyalitas kerja pegawai” terbukti. Pada kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif 0,31 dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, yang

bermakna “semakin bertambah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai” terbukti. Kemudian pada lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,30 dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$, yang bermakna “semakin kondusif lingkungan pekerjaannya, maka semakin tinggi loyalitas pegawai” terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja Pegawai Kontrak Dinas Perdagangan Kota Padang. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja Pegawai Kontrak Dinas Perdagangan Kota Padang. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). “The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement”. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- [2] Sudiardhita, M., Hartono, H., & Sariwulan, N. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–20.
- [3] Lee, J. H. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008>
- [4] Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 61.
- [5] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*

Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta