

Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citiglas Inova

Cesil
Universitas Buddhi Dharma
Email : cesil0806@gmail.com

ABSTRAK

Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kuat menjadi aspek krusial bagi setiap perusahaan dalam ekonomi global yang sangat ketat saat ini, di mana persaingan untuk mendapatkan konsumen sangat ketat. Kapasitas intelektual, komprehensif, artistik, dan daya cipta dari sumber daya manusia perusahaan sangat penting bagi keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya. Bisnis yang sukses memahami pentingnya memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara maksimal. Jadi, untuk sukses di pasar global, Anda membutuhkan sumber daya manusia yang terampil. Penelitian ini dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam berbagai faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di PT Citiglas Inova, termasuk budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kompensasi. Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen pokok untuk mengumpulkan data. Validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, korelasi, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, uji-t, dan uji-f semuanya dinilai dalam tesis kuantitatif ini melalui penggunaan berbagai tes. Temuan uji-t menunjukkan bahwa X1 (Gaji) memiliki skor thitung $>$ ttabel bernilai $4,325 > 1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, peneliti dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil dari X2 (Motivasi Kerja) adalah penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_0) sebab nilai thitung $6,705 > 1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak sebab X3 (Budaya Organisasi) memiliki skor thitung $>$ ttabel bernilai $7,521 > 1,980$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan uji hipotesis F yang memperlihatkan jika pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Loyalitas Karyawan di PT Citiglas Inova secara substansial dipengaruhi oleh kombinasi Gaji, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi.

Kata kunci : Gaji, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Akibat persaingan ketat di tingkat global, sumber daya manusia (SDM) yang kuat menjadi aspek krusial bagi keberlanjutan perusahaan dan organisasi. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten jika ingin sukses dan terus bersaing. Pekerja yang kompeten adalah individu yang dapat berpikir kritis, melakukan tugas dengan standar yang tinggi, dan menghasilkan solusi baru untuk masalah. Sebab itulah, supaya mampu berkembang dalam menghadapi kompetisi yang ketat di tingkat global, perusahaan harus melatih karyawan yang paling berharga.

Gaji yang ditawarkan oleh organisasi merupakan salah satu aspek yang berdampak terhadap mutu SDM. Salah satu komponen yang paling penting dalam mempertahankan karyawan yang loyal adalah gaji. Penggajian diproses setiap bulan, dengan batas waktu penyerahan gaji adalah tanggal 15, menurut pengamatan yang dilakukan di PT Citiglas Inova. Mayoritas pekerja percaya bahwa gaji mereka sepadan dengan usaha yang mereka lakukan, sementara sebagian kecil berpendapat sebaliknya. Karyawan diharapkan untuk bekerja lebih banyak jika mereka puas dengan upah mereka.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. PT. Citiglas Inova memberikan berbagai bentuk apresiasi, seperti bonus triwulanan untuk karyawan dengan kinerja terbaik dan penghargaan untuk karyawan yang disiplin. Selain itu, perusahaan juga mengadakan pelatihan rutin dan kegiatan team building untuk memperkuat keterampilan dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas guna mencapai target perusahaan.

Faktor penting lainnya ialah budaya organisasi yang kokoh dalam pengembangan SDM. PT. Citiglas Inova memiliki budaya organisasi yang positif, di mana tidak ada senioritas dan hubungan yang baik terjalin antara perusahaan dan karyawan. Budaya ini mendorong karyawan untuk menyesuaikan diri dan berperilaku selaras dengan prinsip-prinsip perusahaan. Melalui budaya organisasi yang sehat, pegawai bisa memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai visi dan misi perusahaan, sehingga maju bersama-sama dalam mencapai tujuan.

Loyalitas karyawan juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan penghargaan yang mereka terima. Di PT. Citiglas Inova, loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan mereka untuk bekerja lembur dan membantu perusahaan mencapai target. Karyawan yang loyal cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen pada kesuksesan perusahaan, sehingga mereka bekerja dengan dedikasi tanpa merasa terbebani.

Secara keseluruhan, faktor-faktor seperti gaji, motivasi kerja, dan budaya organisasi sangat berperan dalam membentuk SDM yang berkualitas dan loyal. Di era globalisasi ini, perusahaan harus mampu mempersiapkan SDM yang terbaik agar tetap kompetitif. PT. Citiglas Inova menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik melalui sistem penggajian yang adil, motivasi yang memadai, serta budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan SDM yang loyal dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Menurut Sinambela dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

“Gaji merupakan bentuk imbalan atau hak yang diberikan organisasi kepada karyawan. Secara umum, gaji berperan sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi dan kinerja yang telah

disumbangkan oleh karyawan kepada organisasi. Pembayaran kompensasi ini biasanya dilakukan setiap bulan kepada para karyawan”.

Menurut Handoko (Fahzira & Wibowo, 2023) menyatakan bahwa:

“Gaji adalah bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan upaya mereka. Imbalan ini berperan sebagai dorongan motivasi agar karyawan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama”.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Shen & Hernawan 2024, 2) menyatakan bahwa :

“Motivasi dalam bekerja adalah kondisi atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi bisnis. Karyawan yang memiliki sikap profesional dan positif terhadap lingkungan kerja cenderung termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugas dengan optimal”.

Menurut Handoko dalam (Lena & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah suatu proses yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Motivasi memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi karena mendorong peningkatan aktivitas, menjaga keberlangsungan kegiatan, serta mengatur pola tindakan. Bagi seorang manajer, pemantauan motivasi setiap karyawan menjadi hal yang selalu diperhatikan”.

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo dalam (Surbakti & Kusnawan 2022, 2) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah salah satu elemen krusial dalam sebuah perusahaan, karena setiap perusahaan tentu memiliki budaya yang unik dan berbeda dibandingkan dengan perusahaan lain.”.

Menurut Sudaryo dalam (Andy & Lisih 2021, 3) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi ialah sekumpulan nilai bersama dalam suatu organisasi yang berperan sebagai pedoman bagi para pegawai dalam menjalankan aktivitas demi mencapai tujuan atau visi organisasi”.

Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (Citra & Fahmi, 2019) menyatakan bahwa :

“Loyalitas karyawan merujuk pada bentuk kesetiaan yang tercermin dalam komitmen karyawan untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik saat bekerja maupun di luar lingkungan kerja, dari pengaruh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab”.

Menurut (Onsardi, 2018) menyatakan bahwa :

“Loyalitas adalah suatu keadaan yang menghubungkan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan durasi waktu seseorang bertahan di perusahaan, tetapi juga dapat diukur dari seberapa besar kontribusi ide, pemikiran, dan gagasan yang diberikan, serta sejauh mana kinerjanya didedikasikan sepenuhnya untuk kemajuan perusahaan tersebut.”.

METODE

Jenis Penelitian

Pendekatan ilmiah untuk pengumpulan data dengan tujuan dan aplikasi yang telah ditetapkan dikenal sebagai teknik penelitian. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif dengan fokus kuantitatif untuk menyelidikannya.

Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa :

“Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengeksplorasi nilai variabel independen, baik yang tunggal maupun yang ganda, tanpa melakukan analisis perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lainnya”.

Menurut Kuncoro (Kusnawan & Sinta Nanda 2023, 3) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif secara ilmiah berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam manajemen dan ekonomi. Pendekatan ini juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan disiplin seperti sosiologi, administrasi publik, dan komunikasi, karena metode kuantitatif berakar dari pendekatan deduktif. Oleh karena itu, penting bagi metode kuantitatif untuk didukung oleh teori agar terjalin hubungan yang relevan”.

Populasi

Menurut (Fujiyanto & Limajatini, 2024) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah suatu obyek atau subyek dalam suatu wilayah yang mempunyai ciri-ciridan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan kajian serta menarik hasil kesimpulannya”.

Mengikuti definisi populasi sebelumnya, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Citiglas Inova.

Sampel

Menurut Sugiyono (Hernawan et al. 2023, 6) mengatakan bahwa :

“Sampel merupakan subset yang mencerminkan jumlah dan sifat-sifat dari populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar merefleksikan karakteristik populasi yang sedang diteliti”.

Dengan menggunakan strategi sampling jenuh, penulis penelitian ini memastikan bahwa sampel secara akurat mencerminkan populasi yang berjumlah 118 orang.

Objek Penelitian

Orang-orang yang bekerja di PT Citiglas Inova menjadi fokus penelitian studi ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pendapat (Listya & Limajatini 2022, 3) mengatakan bahwa :

“Kuesioner ialah cara pengambilan data yang dijalankan dengan menyampaikan pernyataan tentang variable secara tertulis kepada responden agar dijawab”.

Teknik pengumpulan data primer dengan metode kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan oleh penulis yang berisi data responden dan 40 pernyataan terkait variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner dijawab dengan memberikan centang di kolom yang sesuai dengan jawaban dan kondisi masing-masing responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam (Giovani & Kusnawan, 2024) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan teknik pengumpulan informasi yang digunakan oleh peneliti saat ingin menjalankan eksplorasi awal guna mengidentifikasi masalah penelitian atau untuk menggali lebih dalam perspektif responden, terutama ketika berhadapan dengan ukuran sampel yang kecil”.

3. Observasi

Menurut (Yuniarty & Limajatini 2022, 5) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan secara terstruktur terhadap fenomena yang terdapat pada objek yang diteliti”.

4. Studi Kepustakaan

Pendapat Sugiyono (Sofiah et al. 2020, 4) menyatakan bahwasanya :

“Studi kepustakaan melibatkan analisis teoretis berdasarkan sumber-sumber yang relevan mengenai nilai, budaya, dan norma yang ada dalam konteks sosial yang sedang diteliti”.

Teknik Analisis Data

Para peneliti dalam penelitian ini memanfaatkan strategi sampling jenuh. Survei ini berhasil diselesaikan oleh 118 orang, dan data diolah dengan menggunakan SPSS Seri 29. Dalam tesis ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan serangkaian pengujian, seperti uji-t dan uji-F, untuk menganalisis validitas dan reliabilitas, normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, regresi linier berganda dan korelasi, serta koefisien determinasi.

Operasional Variabel

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Gaji (X1)	1. Keadilan	1. Keadilan internal (dari perusahaan)	Likert
	2. Kepuasan	2. Keadilan eksternal (dari luar perusahaan)	
3. Taraf hidup yang layak		3. Taraf hidup yang layak	
4. Mampu memenuhi kebutuhan		4. Mampu memenuhi kebutuhan	
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja		5. Menimbulkan rasa semangat bekerja	
6. Kesejahteraan		6. Kesejahteraan	
7. Gaji pokok		7. Gaji pokok	
8. Insentif		8. Insentif	
9. Tunjangan		9. Tunjangan	
10. Fasilitas		10. Fasilitas	
Sumber: (Malayu S.P Hasibuan, 2018,194-198). Manajemen sumber daya manusia			
Motivasi (X2)	1. Fisiologi	1. Penghasilan/gaji	Likert
	2. Keselamatan dan rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	2. Insentif	
3. Standar keamanan kerja		3. Standar keamanan kerja	
4. Pekerjaan diawasi oleh atasan		4. Pekerjaan diawasi oleh atasan	
5. Rekan kerja		5. Rekan kerja	
6. Sifat kekeluargaan		6. Sifat kekeluargaan	
7. Pujian dari pimpinan		7. Pujian dari pimpinan	
8. Perasaan dihargai		8. Perasaan dihargai	
9. Pengembangan diri		9. Pengembangan diri	
10. Melatih untuk menjadi terbaik		10. Melatih untuk menjadi terbaik	
Sumber: (Busro, 2018) Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.			
Budaya Organisasi (X3)	1. Nilai-nilai 2. Norma 3. Kepemimpinan 4. Kebutuhan budaya	1. Jaminan diri 2. Ketegasan dalam bersikap 3. Berkemampuan dalam pengawasan	Likert

	organisasi Norma	4. Kecerdasan emosi 5. Inisiatif dan inovasi 6. Keberagaman budaya 7. Integritas dan tanggung jawab 8. Kebutuhan akan jabatan atau posisi 9. Kebutuhan terkait penghargaan 10. Kebutuhan atas rasa aman	
Sumber: (Busro, 2018) Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.			
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Ketaatan dan kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Pengabdian	1. Ketaatan dan kepatuhan 2. Memegang teguh visi misi perusahaan 3. Menyelesaikan pekerjaan 4. Melindungi citra perusahaan 5. Hubungan Sosial 6. Inisiatif bekerja 7. Kesetiaan 8. Mengutamakan kepentingan perusahaan 9. Mementingkan perusahaan 10. Pengembangan perusahaan	Likert
Sumber : Widi 2018, 55)			

HASIL

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaji	0,761	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,734	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,953	Reliabel
4.	Loyalitas Karyawan	0,788	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

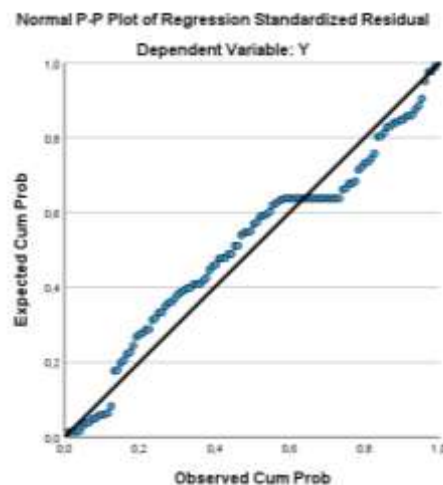
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Gaji			
Saya mendapatkan keadilan internal (dari perusahaan)	0,522		
Saya mendapatkan keadilan eksternal (dari luar perusahaan)	0,385		
Saya mendapatkan taraf hidup yang layak	0,299		

Saya mampu memenuhi kebutuhan	0,500	0,180	Valid
Gaji menimbulkan rasa semangat bekerja bagi saya	0,374		
Saya mendapatkan kesejahteraan dengan gaji yang diterima	0,375		
Gaji pokok yang diterima sesuai dengan kinerja saya	0,409		
Saya mendapatkan insentif yang sesuai	0,457		
Saya mendapatkan tunjangan yang cukup	0,396		
Fasilitas kantor yang memadai	0,522		
Variabel Motivasi Kerja			
Saya bekerja karena gaji	0,578	0,180	Valid
Saya mengharapkan insentif yang sesuai dari	0,305		
Standar keamanan di lingkungan kerja sudah baik	0,294		
Pekerjaan saya selalu di cek oleh atasan	0,375		
Saya memiliki rekan kerja yang baik	0,427		
Memiliki lingkungan kerja yang bersifat Kekeluargaan	0,402		
Saya mendapatkan pujian dari atasan jika kinerja saya baik	0,427		
Saya selalu merasa dihargai di perusahaan	0,499		
Saya merasa dapat berkembang di perusahaan ini	0,384		
Saya mendapatkan pelatihan untuk menjadi lebih baik	0,437		
Variabel Budaya Organisasi			
Saya merasa hidup saya terjamin selama di dalam perusahaan	0,846	0,180	Valid
Saya memiliki atasan yang tegas dalam mengambil	0,796		
Memiliki budaya organisasi yang dapat berkembang	0,765		
Saya berada pada perusahaan yang memiliki budaya	0,809		
Saya dituntut oleh perusahaan untuk selalu bersikap	0,767		
Saya berada di dalam perusahaan yang memiliki keberagaman budaya	0,769		
Perusahaan tempat saya bekerja memiliki budaya berintegritas tinggi dan penuh tanggung jawab	0,790		
Saya merasa posisi atau jabatan di dalam perusahaan di perlukan	0,808		

Saya merasa budaya perusahaan yang baik adalah selalu mengapresiasi karyawannya	0,790		
Budaya organisasi yang baik akan selalu membuat saya merasa aman	0,824		
Variabel Loyalitas Karyawan			
Saya selalu taat dan patuh pada setiap peraturan perusahaan	0,331	0,180	Valid
Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan	0,420		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,437		
Saya selalu melindungi citra perusahaan	0,520		
Hubungan sosial antara karyawan terjalin baik	0,454		
Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	0,509		
Saya setia terhadap perusahaan	0,467		
Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan	0,502		
Saya selalu mementingkan perusahaan	0,445		
Saya peduli terhadap pengembangan perusahaan	0,496		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Data tidak mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1, karena titik-titiknya menyimpang dari garis diagonal dengan tetap mempertahankan orientasinya.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,13814576
Most Extreme Differences	Absolute		,098
	Positive		,098
	Negative		-,084
Test Statistic			,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,007
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,007
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,005
		Upper Bound	,009

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Nilai residual pada tabel distribusi dianggap tidak normal karena menurut uji normalitas One-Sample K-S, nilai signifikansinya adalah $0,007 < 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

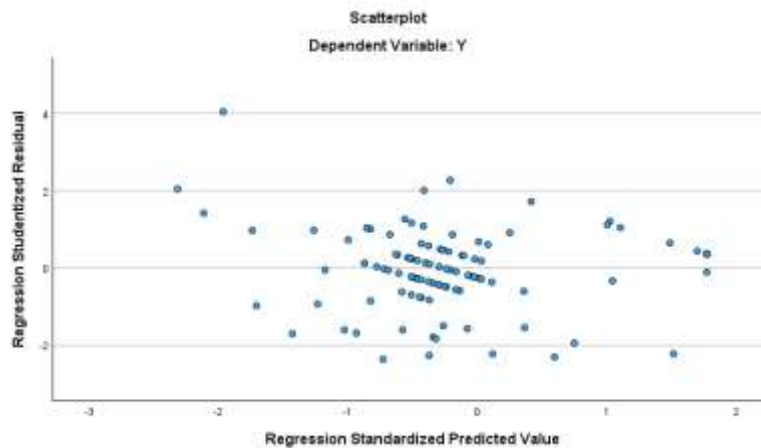
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,421	2,374
	X2	,567	1,763
	X3	,444	2,252

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Berdasarkan data pada tabel, variabel Gaji memiliki nilai Tolerance $> 0,10$, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai $0,567$, dan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $0,444$. Tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dan dependen apabila nilai VIF kurang dari 10 , variabel Gaji (X1) memiliki nilai $2,374$, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai $1,763$, dan variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai $2,252$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Faktor-faktor Gaji (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sesuai dengan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada grafik Scatterplot. Titik-titik terdistribusi secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol, dan scatterplot tidak menunjukkan adanya trend yang signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.413	4.168		3.218	.002
	X1	.502	.105	.495	4.777	.000
	X2	.156	.097	.142	1.596	.113
	X3	.059	.046	.131	1.295	.198

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Persamaan berikut disertakan dalam tabel analisis regresi linier berganda:

$$Y = 13,413 + 0,502X1 + 0,156X2 + 0,059X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 13,413 pada saat nilai Gaji, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi (X1, X2, dan X3) masing-masing adalah nol.
2. Dengan koefisien X1 sebesar 0,502, kita dapat melihat bahwa untuk setiap perubahan 1% pada X1, Loyalitas Karyawan akan bergerak naik atau turun sebesar 0,502 atau 50,2%.
3. Loyalitas Karyawan akan naik atau turun sebesar 0,156 (15,6%) untuk setiap perubahan 1% pada variabel X2, sesuai dengan koefisien X2 sebesar 0,156.

- Loyalitas Karyawan akan naik atau turun sebesar 0,059 (5,9%) untuk setiap perubahan 1% pada variabel X3, sesuai dengan koefisien X3 sebesar 0,059.

Korelasi Berganda

Tabel 7. Korelasi Berganda

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.623**	.722**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	118	118	118	118
X2	Pearson Correlation	.623**	1	.596**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118
X3	Pearson Correlation	.722**	.596**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	118	118	118	118
Y	Pearson Correlation	.678**	.528**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Dari data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan:

- Tabel tersebut mengindikasikan adanya korelasi yang kuat dan positif antara gaji dan loyalitas karyawan, yang terlihat dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai Pearson 0,678.
- Tabel menunjukkan hubungan yang agak positif antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan (nilai perimenter = 0,528, tingkat signifikansi = 0,000, <0,05).
- Tabel menunjukkan hubungan yang agak positif antara Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 serta nilai Pearson 0,573.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Gaji
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.455	2.20095

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Berdasarkan data pada tabel, upah memiliki dampak sebesar 45,5% terhadap loyalitas karyawan (Adjusted R Square = 0,455, atau 45,5%). Variabel atau faktor lain menyumbang 54,5% sisanya, yang tidak ditangkap oleh analisis regresi ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.273	2.54081

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Berdasarkan data pada tabel, nilai Adjusted R Square sebesar 0,273 atau 27,3% menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Namun, 72,7% variasi tersebut dijelaskan oleh faktor dan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian regresi ini.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.322	2.45383

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Terlihat pada tabel tersebut di atas adalah nilai Adjusted R Square sebesar 0,322, atau 32,2%. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh budaya bisnis sebesar 32,2%. Namun, faktor-faktor di luar cakupan regresi ini menyumbang 67,8% sisanya.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji t Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.435	3.143		4.593	.000
	X1	.687	.069	.678	9.925	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Gaji mempengaruhi loyalitas karyawan karena nilai t estimasi (9,925) melebihi nilai t tabel (1,980) dan tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Menerima Ha dan menolak H0 menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh menguntungkan yang besar terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 12. Uji t Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.062	3.959		4.815	.000
	X2	.577	.086	.528	6.705	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Motivasi Kerja mempengaruhi loyalitas karyawan ($t\text{-hitung} = 6,705 > t\text{-tabel} = 1,980$, $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan menerima Ha dan menolak H0, kita dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap Loyalitas Karyawan.

Tabel 13. Uji t Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.532	1.352		26.278	.000
	X3	.260	.035	.573	7.521	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Nilai t-hitung sebesar $7,521 > t\text{-tabel } 1,980$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a), dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 14. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.200	3	168.067	35.820	.000 ^b
	Residual	534.885	114	4.692		
	Total	1039.085	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 29

Tabel tersebut menunjukkan bahwa F hitung adalah 35,820, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung sebesar 35,820 signifikan pada ambang batas $0,000 < 0,05$. Tabel 2.68: Uji F. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X2), dan Gaji (X1) semuanya berdampak pada Loyalitas Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Nilai t sebesar 9,925, t-tabel sebesar 1,980, dan nilai sig sebesar 0,000 semuanya kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa remunerasi secara keseluruhan berdampak pada loyalitas karyawan. Menerima H_a dan menolak H_0 mengarah pada kesimpulan bahwa upah memiliki pengaruh yang cukup besar dan menguntungkan terhadap loyalitas karyawan.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh rata-rata terhadap loyalitas karyawan sebesar 6,705. Angka ini kurang dari 0,05, dengan t-tabel sebesar 1,980 dan sig sebesar 0,000. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa H_a benar dan H_0 salah, yang menyiratkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap loyalitas.
3. Hubungan antara budaya bisnis dan loyalitas karyawan diperiksa menggunakan nilai t-tabel sebesar 1,980 dan nilai sig sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Nilai t adalah 7,521. Dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , jelaslah bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Nilai F-hitung sebesar 35,820 menunjukkan ambang batas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil F-hitung sebesar $35,820 > 0,000 > 0,05$ signifikan secara statistik. Tabel 2.68 menggunakan fungsi f. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaji (X_1), motivasi kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) semuanya memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andy, & Lisih. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Fahzira, Q., & Wibowo, M. R. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pegawai Sebagai Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada Ptpn Ibadolina. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 281–289.
- Giovani, L., & Kusnawan, A. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hernawan, E., Kusnawan, A., Wicaksono, B. B., & Wibowo, FX. P. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Pendapatan Usaha Ekonomi Masyarakat Umkm Industri Batik Kota Yogyakarta Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *PRIMANOMICS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 21(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Kusnawan, A., & Sinta Nanda, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia. *EMABI :Ekonomii Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Listya, T., & Limajatini. (2022). Pengaruh Pengetahuan Pajak, Sosialisasi Pajak, dan Insentif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Penggiat UMKM di Kecamatan Periuk. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>

- Shen, S., & Hernawan, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Indo Plastik Sukses. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1(3).
- Sofiah, R., Suhartono, & Hidayah, R. (2020). *ANALISIS KARAKTERISTIK SAINS TEKNOLOGI MASYARAKAT (STM) SEBAGAI MODEL PEMBELAJARAN: SEBUAH STUDI LITERATUR CHARACTERISTICS ANALYSIS OF SCIENCE TECHNOLOGY SOCIETY (STS) AS A MODEL OF TEACHING: A LITERATURE STUDY*. 7(1).
<https://journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi>
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Surbakti, S. M. D. B., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Yuniarty, L., & Limajatini. (2022). Pengaruh Financial Distress, Size dan Solvabilitas Terhadap Auditor Switching Pada Perusahaan BUMN Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).