

Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya

Tommy Stefanus dan Shelvieana Saputra

Alumni Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Eddy M. Sutanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Email: esutanto@petra.ac.id

Abstract: *It is important for companies to develop employee motivation in work because with motivation will make employees want to work hard so they can give the best result for the company. Motivation can be used to build employee loyalty and stability. This study has three goals, first is to know how PT. Palma Abadi Sentosa in Palangka Raya motivates its employees especially marketing employees, second is to know the loyalty of marketing division employees, and third is to know the influence of motivating factors such as existence needs, relatedness needs and growth needs, both simultaneously and partially to the employee loyalty. Types of research used in this study is descriptive and explanatory. Population and sample in this study is 105 people. The data analysis technique used is descriptive statistics, multiple linear regression analysis and correlation analysis. The results showed that PT. Palma Abadi Sentosa in Palangka Raya motivates its marketing employees with the fulfillment of the needs for existence needs, relatedness needs and growth needs. The marketing employees have loyalty to the company. Based on the results proving the hypothesis known that there is influence between motivating factors both simultaneously and partially to employee loyalty.*

Key words: *Employee motivation, loyalty, ERG motivation theory, marketing employees.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. Dapat dikatakan jika karyawan menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu *asset* bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan, hal ini berbeda dengan pimpinan di perusahaan yang lebih kepada pengelolaan dan perencanaan. Untuk itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya merasa termotivasi secara internal dan nantinya karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

Dalam melakukan dan memilih suatu pekerjaan maka karyawan memiliki tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia terdiri atas: kebutuhan fisik (seperti: makan, papan, pakaian) dan kebutuhan non fisik seperti kebutuhan untuk berinteraksi dengan

orang lain. Selain itu manusia bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Untuk itu, penting bagi perusahaan dalam menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan bahwa karyawan mau bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007, p.216) tujuan pemberian motivasi (pemotivasian) adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Pemotivasian dilakukan sebagai cara untuk mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemotivasian karyawan dalam bekerja.

Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002, p. 17).

Dari sini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pemotivasian dan loyalitas karyawan dengan mengambil objek penelitian PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya khususnya karyawan bagian pemasaran karena karyawan bagian pemasaran merupakan ujung tombak bagi perusahaan dalam meningkatkan penjualan produk/jasa perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam melakukan pemotivasian karyawan?
2. Bagaimana loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya?
3. Bagaimana pengaruh pemotivasian karyawan yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya melakukan pemotivasian karyawan.

2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemotivasian karyawan yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.

LANDASAN TEORI

Hasibuan (2007, p.216) menjelaskan pemotivasian adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pemotivasian mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras untuk mempergunakannya.

Memotivasi karyawan sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan, namun pemotivasian ini sangat sulit untuk dilakukan karena perusahaan perlu mengetahui kebutuhan yang diperlukan karyawan dari hasil pekerjaannya itu. Sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memahami apa saja yang menjadi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Hal ini penting karena dengan adanya pemahaman perusahaan akan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, dapat membentuk timbulnya motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan maksimal (semacam hubungan timbal balik). Atas dasar hal tersebut, maka di bawah ini akan dijelaskan teori kebutuhan menurut Alderfer.

Teori kebutuhan Alderfer's ERG

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan Alderfer's ERG mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*.

1. *Existence needs* merupakan kebutuhan fisik dan materi. Kebutuhan ini dapat dipuaskan dengan makanan, minuman, udara, kondisi pekerjaan, hunian, upah, dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan.
2. *Relatedness needs* merupakan kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan. Kebutuhan ini dapat dipuaskan melalui hubungan dengan keluarga, teman, supervisor, bawahan, dan rekan kerja.
3. *Growth needs* merupakan kebutuhan untuk menjadi kreatif, sehingga dapat berguna dan memberi kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk pengembangan pribadi (Robbins, 2003, p.214).

Dalam teori ERG memperlihatkan bahwa 1) dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan, dan 2) jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Teori ERG tidak berasumsi bahwa terdapat suatu hierarki yang kaku di mana kebutuhan yang lebih rendah

harus lebih dahulu dipuaskan dengan cukup banyak sebelum orang dapat maju terus (Robbins, 2003).

Loyalitas

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

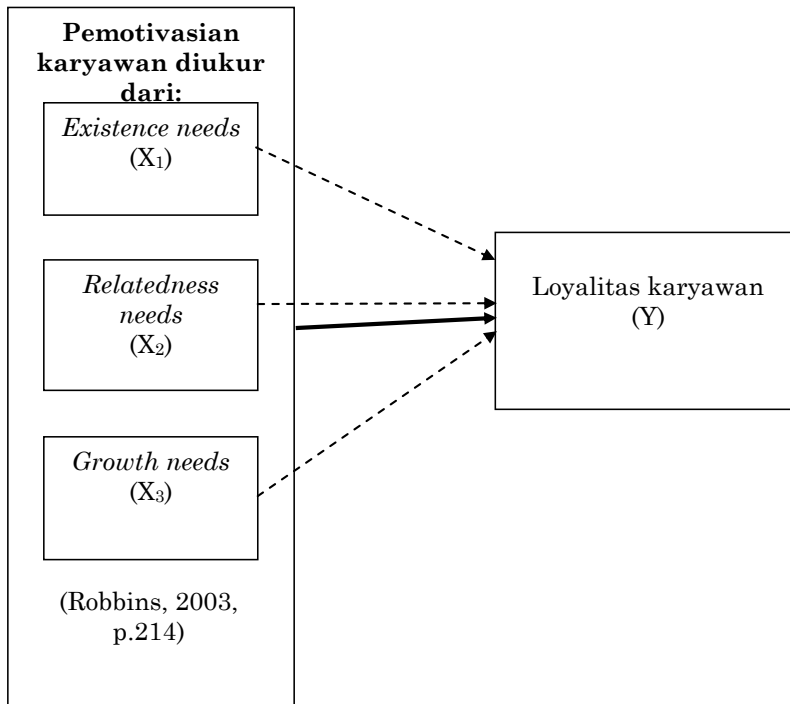
Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut (Utomo, 2002, p.10).

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002, p. 17).

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Utomo, 2002, p.17), yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
- e. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik

Kerangka Berpikir



Keterangan:

- Panah putus-putus menunjukkan pengaruh parsial (sendiri-sendiri)
- Panah tidak putus-putus menunjukkan pengaruh simultan (bersama-sama)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada dalam penelitian, yaitu:

1. Diduga PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam memotivasi karyawan bagian pemasaran melalui pemenuhan kebutuhan *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs*
2. Diduga karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya memiliki loyalitas dalam bekerja di perusahaan
3. Diduga bahwa ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan eksplanatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan motivasi kerja dan loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, yaitu pengaruh antara pemotivasian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap loyalitas karyawan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran yang ada di PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya yang berjumlah 105 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah juga seluruh karyawan bagian pemasaran yang ada di PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya yang berjumlah 105 karyawan. Dengan demikian seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian sehingga teknik *sampling* yang digunakan merupakan *total sampling*.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah pemotivasian dan loyalitas karyawan. Pemotivasian (X) ialah upaya-upaya dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Pemotivasian diukur dari faktor-faktor pendorong motivasi menurut teori ERG sebagai berikut:

1. *Existence needs* (X_1) merupakan kebutuhan fisik dan materi. Dalam penelitian ini *existence needs* diindikatori oleh:
 - 1) Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan
 - 2) Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan
 - 3) Kondisi kerja seperti penerangan, dan ventilasi udara yang ada di perusahaan sudah memadai
 - 4) Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan pada umumnya
 - 5) Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan omzet yang dicapai karyawan
 - 6) Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan karyawan secara memadai sehingga membuat karyawan merasa aman dalam bekerja
 - 7) Besarnya uang transportasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengeluaran karyawan untuk datang ke tempat kerja dan mencari konsumen
2. *Relatedness needs* (X_2) merupakan kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan sebuah hubungan. Dalam penelitian ini *existence needs* diindikatori oleh:
 - 1) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berdiskusi secara langsung dengan atasan mengenai masalah dalam pekerjaan
 - 2) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di divisi

- 3) Perusahaan mengadakan kegiatan/acara sebagai bagian dalam menciptakan rasa kebersamaan di antara sesama karyawan
 - 4) Perusahaan mengadakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk menjalin hubungan baik dengan keluarga karyawan
 - 5) Perusahaan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
3. *Growth needs* (X_3) merupakan kebutuhan untuk menjadi kreatif, sehingga dapat berguna dan memberi kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk pengembangan pribadi. Dalam penelitian ini *growth needs* diindikatori oleh:
- 1) Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik
 - 2) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan formal maupun non formal
 - 3) Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang bertujuan menambah wawasan karyawan untuk diterapkan dalam bekerja
 - 4) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja
 - 5) Perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian karyawan

Variabel loyalitas karyawan (Y) didefinisikan sebagai kesetiaan atau komitmen atau kesediaan karyawan untuk bekerja dengan perusahaan karena adanya keterikatan. Variabel ini akan diukur dari indikator di bawah ini:

- Keberadaan karyawan, yaitu lamanya menjadi anggota perusahaan.
 - Karyawan berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan.
 - Karyawan tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain
 - Merasa berat untuk pindah kerja.
- Pengenalan karyawan terhadap seluk beluk perusahaan.
 - Karyawan mempunyai pengetahuan dengan baik tentang profil perusahaan
 - Karyawan mengetahui segala aktivitas yang ada di perusahaan ini
 - Karyawan mengenal semua pimpinan divisi yang ada di perusahaan
- Karyawan merupakan aset bagi organisasi yang akan menunjang keberadaan perusahaan.
 - Karyawan merasa bagian tak terpisahkan dari perusahaan.
 - Karyawan merasa telah dibesarkan oleh perusahaan.
 - Karyawan bersedia menerima tugas yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan
- Peran serta karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan.
 - Karyawan selalu berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan
 - Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal
 - Karyawan memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.
- Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.
 - Karyawan senang menceritakan pekerjaannya kepada orang lain
 - Karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja
 - Karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidupnya

Variabel pemotivasian (X) dan loyalitas karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan skala likert rentang 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (Rr)
- Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Teknik Analisis Data

Ada beberapa tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji reliabilitas dan validitas
2. Statistik deskriptif
3. Analisis regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

Di mana:

- Y = variabel terikat yaitu loyalitas kerja
- a = konstanta
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
- X₁ = *existence needs*
- X₂ = *relatedness needs*
- X₃ = *growth needs*

4. Analisis Koefisien Korelasi
5. Analisis Koefisien Determinasi Berganda
6. Pembuktian hipotesis
 - a. Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pemotivasian karyawan yang diukur dari faktor-faktor pendorong motivasi menurut teori ERG yang terdiri atas *existence needs* (X₁), *relatedness needs* (X₂), dan *growth needs* (X₃) terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu loyalitas karyawan secara simultan.
 - b. Uji t (*test of significance individual parameter*) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Variabel *Existence Needs*

Tabel 1. Frekuensi jawaban karyawan atas variabel *existence needs*

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan	-	-	6	51	48	105	4.40
Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan	-	10	11	42	42	105	4.10

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Kondisi kerja seperti penerangan dan ventilasi udara yang ada di perusahaan sudah memadai	-	2	6	52	45	105	4.33
Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan pada umumnya	-	-	5	54	46	105	4.39
Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan omzet yang dicapai karyawan	-	-	1	53	51	105	4.48
Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan karyawan secara memadai sehingga membuat karyawan merasa aman dalam bekerja	-	-	1	58	46	105	4.43
Besarnya uang transportasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengeluaran karyawan untuk datang ke tempat kerja dan mencari konsumen	-	-	1	59	45	105	4.42

Sumber: kuesioner, diolah

- 1) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan” mempunyai nilai sebesar 4.40. Hasil ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap besarnya gaji yang diterima. Gaji yang diterapkan di PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya sudah berdasarkan pada UMR tahun 2010 yang berlaku di kota Palangka Raya sebesar Rp 986.590,-.
- 2) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan” mempunyai nilai sebesar 4.10. Hasil ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan. Fasilitas kerja yang dapat digunakan oleh karyawan bagian pemasaran untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan diantaranya adalah komputer, mobil kantor, sepeda motor, dan lain sebagainya.
- 3) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Kondisi kerja seperti penerangan, dan ventilasi udara yang ada di perusahaan sudah memadai” mempunyai nilai sebesar 4.33. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Besarnya THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan pada umumnya” mempunyai nilai sebesar 4.39. Hal ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap THR yang diberikan karyawan. Berdasarkan ketentuan yang ada di PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya untuk karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 tahun THR yang diberikan adalah satu kali gaji pokok.

- 5) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan omzet yang dicapai karyawan” mempunyai nilai sebesar 4.48. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap besarnya bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian pemasaran. Semakin tinggi omzet yang diberikan karyawan kepada perusahaan semakin besar pula bonus yang diterima.
- 6) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan karyawan secara memadai sehingga membuat karyawan merasa aman dalam bekerja” mempunyai nilai sebesar 4.43. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Alat-alat keselamatan kerja yang disediakan PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya bagi karyawannya diantaranya tabung pemadam kebakaran, helm, safety alarm system, dan lain sebagainya.
- 7) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai ”Besarnya uang transportasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengeluaran karyawan untuk datang ke tempat kerja dan mencari konsumen” mempunyai nilai sebesar 4.42. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap besarnya uang transportasi yang diberikan perusahaan. Uang transportasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian pemasaran tiap hari setara dengan bensin 2 liter.

Variabel *Relatedness Needs*

Tabel 2. Frekuensi jawaban karyawan atas variabel *relatedness needs*

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berdiskusi secara langsung dengan atasan mengenai masalah dalam pekerjaan	-	7	12	42	44	105	4.17
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di divisi	-	1	10	47	47	105	4.33
Perusahaan mengadakan kegiatan/acara sebagai bagian dalam menciptakan rasa kebersamaan di antara sesama karyawan	-	1	7	54	43	105	4.32
Perusahaan mengadakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk menjalin hubungan baik dengan keluarga karyawan	-	-	5	50	50	105	4.43
Perusahaan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	51	54	105	4.51

Sumber: kuesioner, diolah

- 1) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berdiskusi secara langsung dengan atasan mengenai masalah dalam pekerjaan” mempunyai nilai sebesar 4.17. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif dari karyawan terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk berdiskusi secara langsung dengan atasan mengenai masalah dalam pekerjaan.

- 2) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di divisi” mempunyai nilai sebesar 4.33. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap untuk menyampaikan ide-ide mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan di divisi. Dalam rapat-rapat yang ada di bagian pemasaran seringkali melibatkan karyawan untuk membahas setiap permasalahan yang ada.
- 3) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan mengadakan kegiatan/acara sebagai bagian dalam menciptakan rasa kebersamaan di antara sesama karyawan” mempunyai nilai sebesar 4.32. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap acara-acara yang diadakan perusahaan dalam menciptakan rasa kebersamaan di antara sesama karyawan, seperti misalnya acara olahraga futsal, *afternoon Tea* yang diadakan setiap 4 bulan sekali yang merupakan wadah untuk menyampaikan pencapaian target perusahaan oleh pimpinan perusahaan sekaligus mengakrabkan diri setiap divisi dan menampilkan *talent show* dari masing - masing divisi, dan *outbond* yang diadakan oleh perusahaan.
- 4) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan mengadakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk menjalin hubungan baik dengan keluarga karyawan” mempunyai nilai sebesar 4.43. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap kegiatan yang memiliki tujuan untuk menjalin hubungan baik dengan keluarga karyawan, seperti misalnya perayaan ulang tahun perusahaan yang mengundang keluarga karyawan
- 5) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan” mempunyai nilai sebesar 4.51. Hasil ini menunjukkan adanya tanggapan positif karyawan terhadap kebebasan kepada para karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel *Growth Needs*

Tabel 3. Frekuensi jawaban karyawan atas variabel *growth needs*

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik	-	-	16	50	39	105	4.22
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan formal maupun non formal	-	-	4	61	40	105	4.34
Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang bertujuan menambah wawasan karyawan untuk diterapkan dalam bekerja	-	-	15	43	47	105	4.30
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	-	5	4	52	44	105	4.29
Perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian karyawan	-	8	3	59	35	105	4.15

Sumber: kuesioner, diolah

- 1) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik” mempunyai nilai sebesar 4.22. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi.
- 2) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan formal maupun non formal” mempunyai nilai sebesar 4.34. PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya sendiri memberikan penghargaan kepada setiap karyawan bagian pemasaran yang berhasil mencapai omzet yang telah ditentukan. Penghargaan ini berupa paket perjalanan wisata keluarga yang segala sesuatunya ditanggung perusahaan.
- 3) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang bertujuan menambah wawasan karyawan untuk diterapkan dalam bekerja” mempunyai nilai sebesar 4.30. Hasil ini menunjukkan adanya tanggapan positif karyawan terhadap kegiatan seminar yang diadakan perusahaan.
- 4) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja” mempunyai nilai sebesar 4.29. Hasil ini menunjukkan adanya tanggapan positif karyawan terhadap kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja
- 5) Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian karyawan” mempunyai nilai sebesar 4.15. Hasil ini menunjukkan tanggapan positif karyawan terhadap pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian karyawan, seperti misalnya pelatihan dalam pembuatan proposal penawaran.

Variabel Loyalitas

Tabel 4. Frekuensi jawaban karyawan atas variabel loyalitas

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Karyawan berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan	-	-	11	54	40	105	4.28
Karyawan tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain	-	-	1	64	40	105	4.37
Karyawan merasa berat untuk pindah kerja	-	-	-	48	57	105	4.54
Karyawan mempunyai pengetahuan dengan baik tentang profil perusahaan	-	1	14	51	39	105	4.22
Karyawan mengetahui segala aktivitas yang ada di perusahaan	-	4	16	48	37	105	4.12
Karyawan mengenal semua pimpinan divisi yang ada di perusahaan	-	1	18	50	36	105	4.15
Karyawan merasa bagian tak terpisahkan dari perusahaan	-	-	6	68	31	105	4.24
Karyawan merasa telah dibesarkan oleh perusahaan	-	-	-	59	46	105	4.44

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden	Mean
	STS	TS	Rr	S	SS		
Karyawan bersedia menerima tugas yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan	-	-	-	54	51	105	4.49
Karyawan selalu berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan	-	1	15	48	41	105	4.23
Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal	-	-	-	53	52	105	4.50
Karyawan memberikan saran kepada atasan untuk memperbaiki divisi	-	-	-	55	50	105	4.48
Karyawan senang menceritakan pekerjaannya kepada orang lain	-	2	9	52	42	105	4.28
Karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja	-	-	-	51	54	105	4.51
Karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidupnya	-	1	10	42	52	105	4.38

Sumber: kuesioner, diolah

1. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.28. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan.
2. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain” mempunyai nilai sebesar 4.37. Hasil ini menunjukkan karyawan bagian pemasaran tidak memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain
3. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan merasa berat untuk pindah kerja” mempunyai nilai sebesar 4.54. Hasil ini menunjukkan secara keseluruhan karyawan bagian pemasaran merasa berat untuk pindah kerja.
4. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan mempunyai pengetahuan dengan baik tentang profil perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.22. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan mempunyai pengetahuan dengan baik tentang profil perusahaan, seperti misalnya sejarah perusahaan.
5. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan mengetahui segala aktivitas yang ada di perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.12. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan mengetahui segala aktivitas yang ada di perusahaan.
6. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan mengenal semua pimpinan divisi yang ada di perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.15. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan mengenal semua pimpinan divisi yang ada di perusahaan.
7. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan merasa bagian tak terpisahkan dari perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.24. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan merasa bagian tak terpisahkan dari perusahaan.
8. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan merasa telah dibesarkan oleh perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.44. Hasil ini menunjukkan keseluruhan karyawan bagian pemasaran menganggap telah dibesarkan perusahaan.
9. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan bersedia menerima tugas yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.49.

Hasil ini menunjukkan keseluruhan karyawan bersedia menerima tugas yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

10. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan selalu berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan” mempunyai nilai sebesar 4.23. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan dengan tidak melakukan perbuatan yang tercela seperti tindakan kriminalitas.
11. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal” mempunyai nilai sebesar 4.50. Hasil ini menunjukkan keseluruhan karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan
12. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi” mempunyai nilai sebesar 4.48. Hasil ini menunjukkan keseluruhan karyawan memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi
13. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan senang menceritakan pekerjaannya kepada orang lain” mempunyai nilai sebesar 4.28. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan senang menceritakan pekerjaannya kepada orang lain karena menjadi suatu kebanggaan bekerja di di PT. Palma Abadi Sentosa Palangka Raya
14. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja” mempunyai nilai sebesar 4.51. Hasil ini menunjukkan keseluruhan karyawan bagian pemasaran menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja.
15. Tanggapan rata-rata untuk pernyataan mengenai “Karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja” mempunyai nilai sebesar 4.38. Hasil ini menunjukkan mayoritas karyawan bagian pemasaran menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat sebagai tempat untuk bekerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien regresi (B)
Konstanta	0.308
<i>Existence needs</i> (X_1)	0.511
<i>Relatedness needs</i> (X_2)	0.145
<i>Growth needs</i> (X_3)	0.277
R	: 0.873
Adjusted R Square:	0.755

Sumber: kuesioner diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 15 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.308 + 0.511 X_1 + 0.145 X_2 + 0.277 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) adalah positif.

- a. Koefisien konstanta (bo) sebesar 0.038 memiliki arti jika variabel bebas yang terdiri dari *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) tidak berubah pada nilai nol satuan maka variabel loyalitas (Y) telah terbentuk sebesar 0.038 dan faktor lainnya tetap.
- b. Koefisien regresi dari variabel *existence needs* (X_1) sebesar 0.511 memiliki arti jika variabel bebas X_1 naik satu satuan maka variabel loyalitas juga naik sebesar 0.511 dengan anggapan variabel bebas lain yang terdiri dari *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) adalah tetap.
- c. Koefisien regresi dari variabel *relatedness needs* (X_2) sebesar 0.145 memiliki arti kalau variabel bebas X_2 naik satu satuan maka variabel loyalitas kerja juga naik sebesar 0.145 dengan anggapan variabel bebas lain yang terdiri dari *existence needs* (X_1) dan *growth needs* (X_3) adalah tetap.
- d. Koefisien regresi dari variabel *growth needs* (X_3) mempunyai nilai sebesar 0.277 memiliki arti kalau variabel bebas X_3 naik satu satuan maka variabel loyalitas kerja juga naik sebesar 0.277 dengan anggapan variabel bebas lain yang terdiri dari *existence needs* (X_1) dan *relatedness needs* (X_2) adalah tetap.

Mengacu pada hasil penelitian pada tabel 4.14 yang menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0.873 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terdiri dari variabel *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang dihasilkan sebesar 0.755 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari variabel *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan pada variabel loyalitas (Y) sebesar 75.5% (di atas 50%).

Pembuktian Hipotesis Dengan Uji F

Dalam melakukan pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS version 15.0. Hasil output untuk Uji F dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.348	3	4.783	108.086	.000(a)
	Residual	4.469	101	0.044		
	Total	18.818	104			

Sumber: kuesioner, diolah

Berdasarkan data dari tabel 6. dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 108.806 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Dengan demikian nilai Fhitung sebesar $108.806 > F_{tabel}$ sebesar 3.9400 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan 5% (0.05). Berarti variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y). Hasil ini menunjukkan masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan terhadap variabel terikat. Dengan demikian pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*,

relatedness needs, dan *growth needs* mempunyai anggapan sangat mendukung sekali dalam mempengaruhi loyalitas karyawan bagian pemasaran yang ada di PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.

Pembuktian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* secara parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji t

Variabel bebas	t	Sig.
<i>Existence needs</i> (X ₁)	7.115	0.000
<i>Relatedness needs</i> (X ₂)	2.401	0,018
<i>Growth needs</i> (X ₃)	3.750	0,000

Sumber: Kuesioner diolah

1. Dari hasil pengujian dalam tabel 7 menunjukkan variabel *existence needs* (X₁) memiliki nilai t-hitung 7.115 > t-tabel 1.6601 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05 berarti variabel *existence needs* (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan variabel *relatedness needs* (X₂) mempunyai nilai t-hitung 2.401 > 1.6601 dengan tingkat signifikansi 0.018 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, berarti variabel *relatedness needs* (X₂) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *growth needs* (X₃) mempunyai nilai t-hitung sebesar 3.750 > t-tabel 1.6601 dengan tingkat signifikan 0.000 berarti variabel *growth needs* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya.

Masing-masing variabel bebas yang terdiri dari *existence needs* (X₁), *relatedness needs* (X₂), dan *growth needs* (X₃) secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* secara parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam memotivasi karyawan bagian pemasaran melalui pemenuhan kebutuhan *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* hal ini dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan mayoritas jawaban responden terhadap

pernyataan yang ada di variabel *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* adalah setuju dan sangat setuju. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam memotivasi karyawan bagian pemasaran dapat terbukti

2. Karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya memiliki loyalitas terhadap perusahaan hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang ada di variabel loyalitas
3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari pemotivasian kerja yang terdiri dari faktor-faktor pendorong motivasi yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan bagian pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya
4. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0.873 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terdiri dari variabel *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y)
5. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang dihasilkan sebesar 0.755 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari variabel *existence needs* (X_1), *relatedness needs* (X_2), dan *growth needs* (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan pada variabel loyalitas (Y) sebesar 75.5% (di atas 50%).

Saran – Saran

Dari hasil penelitian tersebut disarankan:

1. Diharapkan bagi pihak manajemen PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dapat mempertahankan upaya memotivasi karyawan melalui kebutuhan fisik dan materi, kebutuhan untuk menjalin sebuah hubungan dan kebutuhan untuk menjadi kreatif karena dari hasil penelitian menunjukkan ketiga kebutuhan tersebut ada pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap loyalitas karyawan
2. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang berpengaruh pada loyalitas karyawan PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya yang tidak sebatas pada variabel *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* dengan menggunakan subyek penelitian pada karyawan semua divisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Jakarta: PT Alex Komputindo.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Riset komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Mamduh M, Hanafi. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Maslow, Abraham. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index Group Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Utomo, Budi. 2002. Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.
- Winardi. 2002. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumnus