

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
KPRK TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**ISWANDI  
NIM : 16612144**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
KPRK TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ISWANDI**

**NIM : 16612144**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
KPRK TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

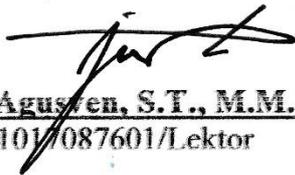
Oleh

Nama : Iswandi  
NIM : 16612144

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Tubel Agustien, S.T., M.M.  
NIDN. 101/087601/Lektor



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng  
NIDN. 1022038001/Lektor



Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., MM  
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
KPRK TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

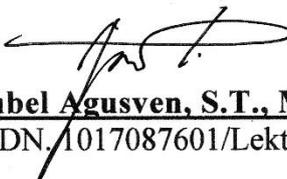
Nama : Iswandi  
NIM : 16612144

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Delapan Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Satu Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

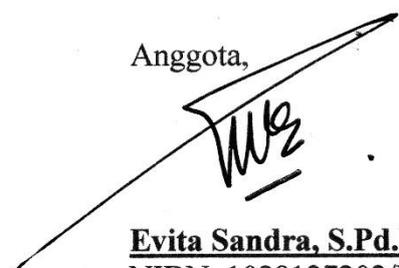
Ketua,

Sekretaris,

  
**Tubel Agusven, S.T., M.M.**  
NIDN. 1017087601/Lektor

  
**Imran Ilyas, M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota,

  
**Evita Sandra, S.Pd.Ek., MM.**  
NIDN. 1029127202/Lektor

Tanjungpinang, 18 Januari 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Ketua,



  
**Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak, CA**  
NIDN. 1029127801/ Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iswandi  
NIM : 16612144  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.07  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas  
Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK  
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari diketahui bahwa saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penyusun



**Iswandi**

Nim : 16612144

## LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

TERIMA KASIH ...

- ✓ Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang telah diberikan kepada penulis. Sehingga tidak ada alasan penulis untuk bermalasan dan untuk tidak bersyukur atas apa yang diberikan kepada hambanya (Penulis).
- ✓ Nabi Muhammad SAW yang meberikan teladan kepada seluruh ummatnya. Termasuk penulis untuk menjadi lebih baik dan tetap berusaha berbuat baik.
- ✓ Untuk kedua orang tuaku Iskandar dan Linawati, yang tidak pernah berhenti selalu mendoakan penulis dan untuk mengingat cepat selesaikan skripsi.
- ✓ Teruntuk Almarhum Bapak Yudi Carsana selaku Pebimbing I saya sebelumnya, Bapak Tubel agusven, Bapak Surya Kusuma, Bapak Herman saya ucapkan terimakasih atas bimbingan dan motivasi bapak dalam menyelesaikan bimbingan skripsi saya, hingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya.
- ✓ Teruntuk buat kawan-kawan seperjuangan Ahmad Gazali Basir, Marco Saputra, Rahmadini Tania, Trivita Libra, Wiwid Ardianti, @sdl dan yang lainnya yang tidak dapat disebutkan namanya satu-satu. Terimakasih banyak sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

## **MOTTO**

Dan jangan sekali-kali kamu mengatakan tentang sesuatu: “ Sesungguhnya aku akan mengerjakan ini besok pagi. kecuali (dengan menyebut): “ Insha Allah”.

– (Q.S Al-Kahfi: 23-24)

*Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas (pertolongan) Allah.*

– (Q.S Huud: 88)

**Apa Yang Telah dimulai Maka Harus Diselesaikan**

- (Raja Hardiansyah, S.E., M.E)

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat.

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik., oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak.CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., MM., selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Almarhumah Bapak Yudi Carsana, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, motivasi, dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga terselesaikan
8. Bapak Surya Kusuma, S.si., M.Eng., selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Herman, SH., MH., MM., selaku Dosen Hukum Industrial dan Hukum pemburuhan yang telah mengizinkan mengeluarkan nilai saya terlebih dahulu satu hari sebelum penutupan pendaftaran sidang skripsi.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis.
11. Kepada orang tuaku yang sangat ku cintai, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu.

12. Teman-teman Manajemen Malam-1 seperjuangan angkatan tahun 2016 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang turut memberikan dukungan, dan motivasi bagi penulis dalam penyusunan skripsi.

13. Untuk pimpinan dan Staff perusahaan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang, penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan dan kerja sama yang telah diberikan selama masa penelitian berjalan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan dan menghargai adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, aamiin ya-Allah.

Waalaikumsalam, Wr. Wb.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penulis

**Iswandi**  
Nim : 16612144

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>ABSTRACT</b> .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	5
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Motivasi.....	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.2.2 Teori-Teori yang Melandasi Motivasi.....	13

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.4 Faktor Motivasi .....	18
2.1.2.5 Indikator-indikator Motivasi Kerja .....	19
2.3 Hipotesis .....	28
2.4 Penelitian Terdahulu .....	29

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Jenis Data .....	35
3.2.1 Data Primer.....	35
3.2.2 Data Sekunder .....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi .....	37
3.4.2 Sampel .....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	42
3.7.1.1 Uji Validitas .....	42
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	43
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana .....	45
3.7.4 Uji T (Uji Parsial).....	45
3.7.5 Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Derteminasi) .....	46

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang .....	48
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang .....	50

4.2	Karakteristik Responden .....	56
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	58
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.3	Deskriptif Variabel.....	59
4.3.1	Variabel Motivasi .....	60
4.3.2	Variabel Loyalitas .....	65
4.4	Uji Kualitas Data.....	69
4.4.1	Uji Validitas.....	69
4.4.2	Uji Reabilitas .....	71
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.5.1	Uji Normalitas .....	72
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.6	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	75
4.7	Uji Hipotesis .....	76
4.7.1	Uji Parsial (Uji T).....	76
4.7.2	Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ) .....	77
4.8	Pembahasan.....	78
4.8.1	Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	78

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran .....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Persentasi Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018.....	3
Tabel 3.1	Daftar Jumlah Karyawan Kantor Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang .....	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likiert .....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	58
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.6	Skoring Variabel Motivasi .....	60
Tabel 4.7	Skoring Variabel Loyalitas Kerja .....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas .....	71
Tabel 4.10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	73
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 4.13	Hasil Analisis koefisien determinasi.....	78

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2	Grafik Normal Probability Plot.....	73
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot.....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Lembar Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	: Output Data SPSS 21
Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian dan <i>Plagiarism</i>
Lampiran 5	: Surat Keterangan Penelitian dan Biodata Peneliti

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. POS INDONESIA KPRK TANJUNGPINANG

Iswandi, 16612144. Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang. [Iswandik28@gmail.com](mailto:Iswandik28@gmail.com)

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan dengan metode sampel jenuh. Objek penelitian yaitu kantor PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

Teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif karena nilai koefisien regresi pada pengujian menunjukkan nilai positif hal ini bermakna jika terjadi peningkatan Motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  9,036 sehingga nilai membuktikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $9,036 > 1,688$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, ini menunjukkan secara signifikansi Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

Kata Kunci : Motivasi, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Surya Kusumah, S.si., M.Eng

## ***ABSTRACT***

### **EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE LOYALTY OF PT. POS INDONESIA KPRK TANJUNGPINANG**

Iswandi, 16612144. Management of the College of Economics (STIE)  
Tanjungpinang Development. [Iswandik28@gmail.com](mailto:Iswandik28@gmail.com)

The research objective was to determine how much influence motivation on employee loyalty at PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang. The research method used in this research is quantitative research methods with a descriptive approach. The sample taken in this study were 41 employees with a saturated sample method. The research object is the office of PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

The data analysis technique used to determine the independent variable against the dependent variable is to analyze the sample data and the results will be applied to the population. Furthermore, the data analysis stage is carried out by testing the research instrument, hypothesis and the coefficient of determination.

Based on the results of the regression equation above, it can be explained that there is a positive influence because the regression coefficient value on the test shows a positive value, this means that if there is an increase in motivation with the assumption that other variables remain, it will have an increased impact on employee loyalty.

Based on the results of this study, it proves that motivation has a tcount of 9.036, so that the value proves that the value of tcount > ttable, which is  $9.036 > 1.688$ . Based on this value, it can be concluded that  $H_a$  is accepted, this significant motivation has a significant effect on employee loyalty at PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

Keywords : Motivation, Employee Loyalty, employee performance

Supervisor 1 : Tubel Agusven, ST, MM

Supervisor 2 : Surya Kusumah, S.si ., M.Eng

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan manusia sangat penting terlibat di dalamnya sehingga untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi dan loyalitas manusia yang menentukan perilakunya dalam bekerja.

Motivasi para karyawan pada dasarnya membentuk dorongan seorang karyawan untuk bekerja secara optimal di perusahaan. Seorang manajer sangat berperan dalam menggerakkan dan memotivasi karyawan. Dukungan atas motivasi para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan.

Karyawan harus mampu mengetahui harapan perusahaan menerimanya sebagai karyawan dalam perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar karyawan bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing

pihak. Diharapkan karyawan yang memiliki sikap terhadap karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan.

Agar perusahaan dapat bekerja secara optimal, perusahaan perlu memiliki karyawan yang loyalitas nya tinggi terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas menerapkan kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan kepada perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang (Simbolon, 2015).

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk kontribusi untuk perusahaan, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan milik negara atau salah satu BUMN milik pemerintah Indonesia yang bergerak dibidang divisi pelayanan jasa yaitu pengiriman barang dll. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 20 Agustus 1976. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini

berdasarkan PPRI No. 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisikan tentang Perusahaan Umum (PERUM) menjadi Perusahaan (PERSERO).

Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan Telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009.

Seperti halnya pada PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang, Jl. Brigjen Katamso memiliki jumlah karyawan sebanyak 41 karyawan. Dan memiliki tingkat absensi selama 3 tahun, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**

**Persentasi Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Hadir (Tahun)</b>	<b>Absen (Tahun)</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran (%)</b>
2018	339	142	23.9
2019	315	150	21.0
2020	319	132	24.1

*Sumber : PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang*

Pada tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi menunjukan persentasi ketidakhadiran karyawan dalam masa 3 tahun. Rendahnya ketidak

hadiran karyawan dalam sebuah perusahaan dapat memicu tingkat loyalitas karyawan yang kurang termotivasi.

Dari informasi yang diberikan oleh staf bagian pelayanan SDM bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat diberikan kesimpulan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang sebesar 100%. Ketercapaian target 100% disini bermaksud merupakan tingkat loyalitas karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Rendahnya loyalitas karyawan menjadi salah satu masalah dalam dunia bisnis yang melibatkan banyak kepentingan didalamnya. Jika ketidakloyalitan karyawan ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu perkembangan perusahaan itu sendiri. Turunnya loyalitas karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, serta cukup tingginya angka ketidakhadiran kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dapat peneliti ambil bahwa motivasi dirasa sangat berperan penting dalam suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan loyalitas karyawan maka, dari ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi dan loyalitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang. Penelitian ini akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan dan judul penelitian maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media untuk mengaplikasikan sebagai teori yang dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman peneliti, juga berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam hal pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan, untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja seluruh pegawai kantor Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

## 3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah agar dapat mempermudah pembahasan dalam penulisan yang telah dibuat. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, sistematikan penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang berisi tinjauan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu, berdasarkan itulah peneliti

mengemukakan teori-teori yang relevan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini mengurai berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

### **BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil penelitian, karakteristik responden, metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, uji kualitas data, dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

### **BAB V      PENUTUP**

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah sebelumnya, serta saran mengenai perbaikan yang dapat dilakukan oleh pelayanan SDM perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya dikenal dengan manajemen personalia, namun dengan seiringnya dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan istilah tersebut kemudian berubah dengan menjadi manajemen sumber daya manusia. Manajemen personalia mempunyai pengertian bahwa pegawai dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang tenaganya digunakan secara produktif bagi pencapaian suatu organisasi perusahaan pemerintah maupun instansi swasta. Berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang penjelasan mengenai manajemen sumber daya manusia :

Manajemen sumber daya manusia merupakan merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2017).

MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

Dari beberapa pernyataan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur

manusia, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya sebagai upaya untuk mengembangkan aktivitas-aktivitas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi.

#### **2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2018).

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan Pengarahan

Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### **2.1.2 Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *moveere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.

Menurut (Ady & Wijono, 2013) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Menurut (Setiawan, 2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Usaha yang tinggi tidak selalu mengarah pada produktivitas kerja yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari pada karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan. (Widyono & Rifai, 2016) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, namun pada pembahasannya dipersempit dan berfokus pada tujuantujuan pencapaian organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri karyawan dengan adanya motif

berupa kebutuhan. Dengan munculnya hasrat dan feeling untuk dapat bergerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan secara positif.

### **2.1.2.2 Teori-Teori yang Melandasi Motivasi**

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi, diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Teori Maslow (Teori Kebutuhan)**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yang diperlukan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan,

kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah cita rasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya.

Contoh kebutuhan fisiologis adalah: Gaji, bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan tunjangan kesehatan

2) Kebutuhan rasa aman setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpenuhi secukupnya, muncullah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

Menurut Maslow (Hasibuan, 2018), orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

Contoh kebutuhan rasa aman adalah: jaminan dari ancaman kecelakaan dalam bekerja, jaminan rasa aman dalam bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau kasih sayang kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

Contoh kebutuhan social adalah: kerja sama dengan rekan kerja, kebutuhan akan hubungan teman yang baik.

4) kebutuhan akan penghargaan setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.

Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali

manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

Contoh kebutuhan akan penghargaan diantaranya: penghargaan dari perusahaan, pengakuan akan prestasi kerja, adanya bimbingan kerja dari atasan.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Contoh kebutuhan akan aktualisasi diri adalah: kesempatan dalam memberikan ide kreatif, adanya arahan dari pimpinan.

## **2. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)**

Teori menurut Mc Clelland yang dikutip oleh (Hasibuan, 2017) teori ini berpendapat bahwa: “Karyawan mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia”.

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh (Hasibuan, 2017) hal – hal yang memotivasi seseorang yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, ia mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai

prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

Contoh kebutuhan akan prestasi misalnya ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari karyawan lain dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

b) Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan daya tarik penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Contoh kebutuhan akan afiliasi adalah berusaha mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas yang ada, menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal.

c) Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. N pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, agar mereka

termotivasi untuk bekerja giat.

Contoh kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan akan perasaan diterima orang lain (*Sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*Sense of importance*).

### **2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Sunyoto Danang, 2012) tujuan motivasi antara lain: mendorong selera dan semangat kerja karyawan, meningkatkan mental dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kemantapan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan kerja sama karyawan. (Pasolong & Harbani, 2012) menyatakan pentingnya motivasi yaitu:

- (1). Motivasi adalah masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- (2). Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat kemampuannya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- (3). Orang bekerja bukan hanya karena uang saja tetapi kepuasan dalam kerja.
- (4). Motivasi adalah tugas yang paling *crusial* para pemimpin.

### **2.1.2.4 Faktor Motivasi**

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar faktor-faktor motivasi. Terdapat beberapa faktor motivasi yang perlu diperhatikan oleh setiap individu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Pasolong & Harbani, 2012) yaitu:

1. Faktor eksteren

- a) Kepemimpinan
- b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c) Komposisi yang memadai
- d) Adanya penghargaan akan prestasi
- e) Status dan tanggung jawab

2. Faktor interen

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan terpenuhi
- e) Kelemahan dan keborosan
- f) Kepuasan kerja

#### **2.1.2.5 Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Indikator dalam penelitian bisa didefinisikan sebagai setiap variabel yang bisa mengindikasikan adanya kondisi tertentu yang kemudian digunakan untuk mengukur setiap perubahan yang terjadi dalam proses penelitian atau studi yang dilakukan. Dalam penelitian, indikator adalah acuan yang digunakan sebagai dasar untuk melihat perubahan pada objek yang diteliti. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Mc Clelland yang dikutip oleh (Hasibuan, 2017):

a)      Kebutuhan akan prestasi

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Sebab-sebab seseorang memiliki n-Ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya.

b)      Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki

motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi. n-Pow merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. N-Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

c)      Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

### **2.1.3 Loyalitas Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Aspek yang penting dalam bekerja adalah loyalitas kerja karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan sudah pasti akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan menjalankan dengan baik. Menurut (Rowley, 2012) loyalitas adalah sikap berkomitmen, dan menjaga hubungan kerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Safitri, 2015) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

(Sudarsana, 2016) juga berpendapat bahwa loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan probabilitas perusahaan. Loyalitas adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesetiaan pada tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan.

Jadi dari uraian di atas dapat diketahui bahwa loyalitas adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan, dengan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan karyawan akan bekerja dengan seluruh kemampuannya dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan Loyalitas Karyawan**

#### a. Fungsi Loyalitas

Menurut Hasibuan dalam (Rinanda, 2016) ada empat fungsi loyalitas yaitu:

##### a) Instruksi

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

##### b) Infomasi

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

##### c) Saran

Loyalitas dalam hal ini memberikan saran-saran atau nasehat dari seseorang kepada orang lain.

##### d) Laporan

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.

### **2.1.3.3 Tujuan Loyalitas Kerja Karyawan**

Adapun tujuan loyalitas kerja menurut AW.Widjaja dalam (Rinanda, 2016)

Yaitu :

- a. memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
- b. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
- c. Menggerakkan orang lain untuk melakukan suatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

#### 2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Ada faktor tertentu yang mempengaruhi loyalitas dalam diri seseorang karyawan, seperti yang dijelaskan Sasmitaningrum dalam (Sutraningsih, 2017) timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

a. Karakteristik Pribadi

karakteristik pribadi menurut (Rinanda, 2016) merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki. Orang-orang yang berbeda dalam karakteristik ini maka dari itu motivasi yang diberikan juga akan berbeda pula.

b. Karakteristik Pekerjaan

karakteristik pekerjaan berupa, tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas dan loyalitas (Rinanda, 2016).

c. Karakteristik Perusahaan

Menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun kontrol perusahaan (Rinanda, 2016)

d. Pengalaman yang diperoleh

Pengalaman yang diperoleh yaitu internalisasi terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

### **2.1.3.5 Faktor Rendahnya Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam dalam (Farida, 2016) ada beberapa penyebab rendahnya loyalitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Rendahnya Motivasi Karyawan
- b. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
- c. Kurang terbukanya kesempatan mengembangkan karir
- d. Waktu yang kurang fleksibel

### **2.1.3.6 Manfaat Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam Ghozali dalam (Suhartini, 2017) loyalitas yang baik akan menghasilkan sumber daya yang memiliki kriteria antara lain :

1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Merasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Dapat mencegah *turn over* karyawan.
4. Menjamin kesinambungan terhadap loyalitas perusahaan
5. Menjamin tetap terpeliharannya motivasi terhadap perusahaan dan antar karyawan.
6. Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas perusahaan.

### **2.1.3.7 Indikator Loyalitas Karyawan**

Indikator loyalitas karyawan menurut (Simbolon, 2015) adalah sebagai berikut ;

#### 1. Taat pada peraturan

Karyawan memiliki kewajiban untuk menaati segala peraturan perusahaan dan perintah dari atasan dan selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan.

#### 2. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

#### 3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok dan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

#### 4. Rasa memiliki Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

#### 5. Menjaga hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi yaitu hubungan harmonis antara atasan dan bawahan.

#### 6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia.

#### **2.1.4 Hubungan Motivasi Terhadap Loyalitas**

Salah satu faktor yang berdampak terhadap loyalitas karyawan adalah motivasi. Menurut DuBrin (2015) dalam jurnal Lydya Gomes (2017) motivasi kerja adalah keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan seseorang menuju tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Jusuf (2010), dalam Jurnal Simbolon (2015) loyalitas karyawan merupakan suatusikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan fasilitas yang diberikan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Menurut Siswanto (2010), indikator loyalitas karyawan adalah: (1) ketaatan pada peraturan, (2) tanggung jawab pada perusahaan, (3) kemauan untuk bekerja sama, (4) rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi, dan (6) kesukaan terhadap pekerjaan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2015) kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

**Gambar 2. 1**

### **Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)*

## 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) menyebutkan hopotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk sebuah pertanyaan. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori dan kerangka pemikiran diatas, adapun hopotesis dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H0 : Diduga tidak terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

H1 : Diduga terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

### **a. Jurnal Nasional**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hotman BR Simbolon (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru” (Jom FISIP No. 2 Vol. 1 Februari 2015). Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan kuisisioner Data diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji menggunakan analisis statistik seperti analisis regresi linier sederhana, uji t, dan analisis korelasi dan Penentuan menggunakan SPSS 17. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji-t uji hipotesis menunjukkan hasil thitung  $8,233 > 1,998$  dan sig t tabel  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Itu besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Gomes dan Sutanto (2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya” (AGORA Vol.

5, No. 3, (2017)). Penelitian ini bertujuan untuk Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menyertakan seluruh populasi yang ada, yaitu karyawan tetap CV Hartono Flash Surabaya yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Proses transformasi dan perhitungan data menggunakan SPSS Statistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Pramita (2019) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan” (Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 1, pp. 1-12, Maret 2019 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932). Penelitian yang diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara 1) Loyalitas terhadap motivasi kerja karyawan, 2) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, 3) Loyalitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan. Metode penelitian adalah metode survei yaitu menyebarkan angket isian kepada responden yang dapat mewakili

populasi. Penelitian diadakan di Hotel Inna Dharma Deli Medan dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus penelitian berlangsung 2 bulan yaitu dari bulan Januari dan Februari 2012. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa 1) Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan dengan uji-t. Statistik dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yang artinya semakin tinggi loyalitas karyawan maka motivasi karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah loyalitas karyawan maka semakin rendah juga motivasi kerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan motivasi kerja karyawan ditunjukkan dengan terhadap uji t-statistik dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yang artinya semakin kondusif lingkungan kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja karyawan maka motivasi karyawan juga semakin rendah, 3) Loyalitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dapat ditunjukkan uji F, dimana  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yang artinya semakin tinggi loyalitas dan lingkungan kerja semakin kondusif maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah loyalitas karyawan dan semakin tidak kondusif lingkungan kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan semakin rendah pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.

**b. Jurnal Internasional**

1. Penelitian ini dilakukan oleh Lakawathana dan Klungklang (2018) dalam jurnal yang berjudul “Motivasi dan Loyalitas Karyawan: Studi Kasus Perusahaan Suku Cadang Otomotif” (Konferensi Internasional ke-5 tentang Penelitian Bisnis dan Industri (ICBIR), Bangkok, Thailand ke-5). karyawan terkait dengan motivasi dan faktor kebersihan. Perusahaan dalam studi kasus adalah perusahaan manufaktur suku cadang otomotif. Sampel penelitian dikumpulkan dari 222 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Statistik deskriptif dan statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data motivasi dan loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat faktor motivasi tinggi dengan rerata skor 3,99 sedangkan tingkat faktor higiene juga tinggi dengan rerata skor 3,73 skor. Selain itu, tingkat loyalitas juga tinggi dengan rerata skor 3,98. Dari segi statistik inferensial, ditemukan bahwa karyawan dengan latar belakang demografi yang berbeda kecuali jenis kelamin memiliki tingkat loyalitas yang berbeda secara signifikan. Hubungan antara faktor motivasi / kebersihan dengan loyalitas menunjukkan adanya hubungan yang positif. Diantara faktor motivasi, prestasi kerja paling berhubungan dengan loyalitas. Di antara faktor kebersihan, hubungan dengan supervisor paling banyak berhubungan dengan loyalitas. Oleh karena itu, kebijakan dan strategi perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia harus dikembangkan dengan baik sesuai dengan asosiasi yang terdapat pada hasil.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Spakovska Dkk (2015). dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pada Kerja Loyalitas Karyawan Di Usaha Industri” Tenaga kerja yang berkomitmen dan kompeten merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan tergantung pada pengetahuan, kondisi kerja dan motivasi mereka untuk bekerja. Motivasi karyawan bergantung pada stimuli yang ada di lingkungan individu atau digunakan oleh orang lain untuk mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku individu. Cara motivasi menjadi sangat penting di perusahaan industri dalam beberapa tahun terakhir, karena penurunan ekonomi. Karena setiap upaya yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk merangsang karyawan menyiratkan biaya tambahan, perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor tertentu, yang dihargai oleh karyawan, agar efektif. Artikel berikut memberikan gambaran umum studi percontohan yang dilakukan pada sekelompok perusahaan industri dan berkaitan dengan penilaian dampak faktor-faktor tertentu terhadap motivasi karyawan untuk bekerja. Kami menyelidiki hubungan antara motivasi dan loyalitas. Pengaruh cara material dan nonmateri motivasi atau stimulasi terhadap kinerja karyawan dipelajari. Survei kuesioner dilakukan pada tahun 2014 dan difokuskan pada perusahaan pertambangan dan industri di Moravian Silesian Region, Czech Republic. Motivasi material tampaknya sangat disukai oleh semua karyawan di perusahaan industri yang diteliti meskipun terdapat perbedaan persepsi pria dan wanita tentang faktor motivasi tertentu. Pengaruh cara material dan

nonmateri motivasi atau stimulasi terhadap kinerja karyawan dipelajari. Survei kuesioner dilakukan pada tahun 2014 dan difokuskan pada perusahaan pertambangan dan industri di Wilayah Moravian Silesian, Republik Ceko. Motivasi material tampaknya sangat disukai oleh semua karyawan di perusahaan industri yang diteliti meskipun terdapat perbedaan persepsi pria dan wanita tentang faktor motivasi tertentu. Pengaruh cara material dan nonmateri motivasi atau stimulasi terhadap kinerja karyawan dipelajari. Survei kuesioner dilakukan pada tahun 2014 dan difokuskan pada perusahaan pertambangan dan industri di Wilayah Moravian Silesian, Republik Ceko. Motivasi material tampaknya sangat disukai oleh semua karyawan di perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dijelaskan menurut (Sugiyono 2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan pihak yang merupakan responden penelitian. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan dari hasil pengamatan di lapangan secara langsung.

### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2016) menjelaskan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Kuesioner, merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pernyataan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut (Sugiyono 2016) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan terhadap segala objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik observasi non partisipan, menurut (Sugiyono 2016) Observasi non partisipan merupakan teknik dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2015). Adapun jumlah populasi yang terdapat pada PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang sebanyak 41 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono 2015). Adapun sampel yang didapat terurai pada tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1****Daftar Jumlah Karyawan Kantor Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang**

<b>No</b>	<b>Jenis Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Kantor POS Tanjungpinang	1
2	Manajer UPT	9
3	Petugas Loker	6
4	Pelayanan	1
5	Staf Proses & Transportasi	13
6	Staf Keuangan	1
7	Staf Pengawasan Unit Pelayanan Luar	1
8	Staf Pemasaran Dan Pengembangan Outlet	3
9	Sopir	1
10	Mandor Antaran	2
11	Sarana	1
12	IT & Urusan Pegawai & Urga	1
13	Kasir	1
<b>TOTAL</b>		41

*Sumber :PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang*

Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi

relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode sampling jenuh ini diambil, karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka agar sampel dalam penelitian ini mewakili karakteristik populasi, maka digunakanlah metode sampling jenuh. Sampel yang akan diambil pada PT. Pos Indonesia KPRK Tanjungpinang sebanyak 41 karyawan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Singarimbun, 2011) definisi operasional atau megoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Ada dua variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen atau variabel bebas yang selanjutnya dinyatakan dengan simbol X dan variabel dependen atau terikat yang selanjutnya dinyatakan dengan simbol Y. berikut merupakan definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Pengukuran</b>
X	Motivasi	Menurut (Setiawan, 2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afliasi	1 dan 5 6 dan 10 10 dan 14	Skala Likert

		sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	3. Kebutuhan akan kekuasaan		
Y	Loyalitas	Menurut (Rowley, 2012) loyalitas adalah sikap berkomitmen, dan menjaga hubungan kerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka <i>turnover</i> .	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa Memiliki 5. Hubungan antar Prbadi 6. Kesukaana terhadap pekerjaan	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10 11 dan 12	Skala Likert

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sugiyono 2016). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami secara pengoperasiannya (Sugiyono 2015).

Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan :

1. *Editing*, editing adalah pengecekan atau penoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean) coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.

**Tabel 3.3**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert**

<b>Tanggapan</b>	<b>Nilai</b>
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

*Sumber : Sugiyono (2015)*

4. Tabulasi, Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, untuk melihat atau meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi sederhana akan dilakukan dengan mumlah satu (1) variabel independen (Sugiyono 2016).

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel (Ghozali 2011). Uji signifikan ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total.

Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS version IBM 21 for windows. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai

p value atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5 persen) dinilai tidak valid.

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. Alat ukur dikatakan reliable (handal) kalau diprgunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama, akan menghasilkan data yang sa,a atau sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada dua pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2011) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya denga mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2011). Dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  berarti data residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  berarti data residual tidak berdistribusi normal

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Dari pendapat tersebut dapat diketahui uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu

ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2012).

Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah

$$y' = a + bx$$

Keterangan :

$y'$  = Loyalitas

$x$  = Motivasi

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### 3.7.4 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Langkah-langkah dalam menguji T adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  = artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen loyalitas (Y).

$H_a$  = artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen motivasi (X) terhadap variabel dependen loyalitas (Y).

b. Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%.

c. Cara Mengambil Keputusan

1) Jika Probabilitas ( $\text{sig } t$ )  $> \alpha$  (0.05) maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi secara parsial dari variabel independen Motivasi (X) terhadap variabel dependen Loyalitas (Y).

2) Jika Probabilitas ( $\text{sig } t$ )  $< \alpha$  (0.05)  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikansi secara parsial dari variabel independen Motivasi (X) terhadap variabel dependen Loyalitas (Y).

### 3.7.5 Uji $R^2$ (Koefisien Derteminasi)

Uji  $R^2$  yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Dimana nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya terhadap variabel tidak bebas, terhadap kata lain model tersebut dianggap baik. (Priyatno, 2012).

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Priyatno (2012)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien korelasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V2i2.278>
- Farida. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra*. 5, 1–20.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, L., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 5.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st Ed.). Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd Ed.). Pt. Bumi Aksara.
- Lakawathana, P., & Klungklang, K. (2018). Motivation And Loyalty Of Employees: A Case Study Of Automotive Part Company. *Proceedings Of 2018 5th International Conference On Business And Industrial Research: Smart Technology For Next Generation Of Information, Engineering, Business And Social Science, ICBIR 2018*, 350–354. <https://doi.org/10.1109/ICBIR.2018.8391220>
- Misbahuddin, & Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Askara.
- Pasolong, & Harbani. (2012). *Metode Penelitian Admisntrsi Publik*. Alfabeta.
- Pramita, E. H. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–12.

<https://doi.org/10.35126/Ilman.V7i1.78>

- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. CV. Andi Offset.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th Ed.). Kencana.
- Rinanda. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Fisip H.R Soebrantas Km Baru Pekanbaru*, 35.
- Rowley. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Parsada.
- Safitri. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kurmala Lines Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 3, 650–660.
- Setiawan, S. (2018). Analisis Motivasi Kerja Di Cv Victoria Furnicenter. *Agora*, 6(2), 287165.
- Simbolon, H. B. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru. *FISIP*, 1.
- Singarimbun. (2011). *Metode Penelitian Survey* (Revisi). Pustaka Belajar.
- Spakovska, K., Ballarin, M., Vanek, M., & Chlopecky, J. (2015). Influence Of Motivation On Work Performance And Loyalty Of Employees In Industrial Enterprises. *International Multidisciplinary Scientific Geoconference Surveying Geology And Mining Ecology Management, SGEM*, 3(1), 399–406. <https://doi.org/10.5593/Sgem2015/B13/S3.052>
- Sudarsana. (2016). *Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Laksana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (4th Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan Di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta*.
- Sutraningsih, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah.

*Proceeding Pesat*, 5, 8–9.

Widyo, A., & Rifai, A. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt .  
Peputra Mahasiswa Dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis. *Valuta*,  
2(1), 66–82.

**Jurnal :**

Simbolon, H. B. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan  
Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru. *FISIP*, 1.

Gomes, L., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas  
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya.  
*Journal Of Chemical Information And Modeling*, 5.

Pramita, E. H. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman:  
Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.35126/Ilman.V7i1.78>

Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. CV. Andi  
Offset.

Lakawathana, P., & Klungklang, K. (2018). Motivation And Loyalty Of  
Employees: A Case Study Of Automotive Part Company. *Proceedings Of  
2018 5th International Conference On Business And Industrial Research:  
Smart Technology For Next Generation Of Information, Engineering,  
Business And Social Science, ICBIR 2018*, 350–354.  
<https://doi.org/10.1109/ICBIR.2018.8391220>

Spakovska, K., Ballarin, M., Vanek, M., & Chlopecky, J. (2015). Influence Of  
Motivation On Work Performance And Loyalty Of Employees In Industrial  
Enterprises. *International Multidisciplinary Scientific Geoconference  
Surveying Geology And Mining Ecology Management*, 3(1), 399–406.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Iswandi

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 28 Juli 1996

Alamat : Jl. Sultan Mahmud No. 28

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Pekerjaan : Swasta

Email : [Iswandik28@gmail.com](mailto:Iswandik28@gmail.com)

Pendidikan : - SDN 003 Bukit Bestari  
- SMPN 10 Tanjungpinang  
- SMKN 3 Tanjungpinang  
-STIE Pembangunan Tanjungpinang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Tanjungpinang, Januari 2021

Yang bersangkutan

**ISWANDI**  
**16612144**