



Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Direktur Jenderal di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, Jakarta Selatan)

Debi Ayu Syafitri^{1*}, Widi Wahyudi²

¹⁻²Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: debiayuu@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesangrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

*Korespondensi penulis

Abstract. *Employee loyalty is an important aspect in maintaining organizational sustainability, because high loyalty will have an impact on improving the company's performance and success in the long term. Factors such as job characteristics, work flexibility, and work motivation are thought to have an important role in influencing employee loyalty, especially in government agencies that demand high dedication. Therefore, this study was conducted to analyze the influence of job characteristics, work flexibility, and work motivation on employee loyalty at the Directorate General of Minerals and Mineral Resources of the Republic of Indonesia. This study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The sampling technique used was non-probability sampling with a sample size of 90 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software, and supplemented with descriptive analysis of the primary data obtained. The results showed that the regression equation obtained was $Y = 8.219 + 0.464X1 + 0.110X2 + 0.429X3$. This equation indicates that job characteristics, work flexibility, and work motivation have a significant effect on employee loyalty. Partially, work flexibility is proven to have a positive and significant effect on employee loyalty. Similarly, work motivation also has a positive and significant partial effect on loyalty. This confirms that better job characteristics, greater flexibility, and stronger motivation mean higher levels of employee loyalty. This research implies that organizations need to consider job design, work system flexibility, and motivation-boosting strategies to build sustainable employee loyalty.*

Keywords: *Employee Loyalty; Employees; Job Characteristics; Job Flexibility; Work Motivation.*

Abstrak. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karena loyalitas yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya pada instansi pemerintahan yang menuntut dedikasi tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, serta dilengkapi dengan analisis deskriptif terhadap data primer yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,219 + 0,464X1 + 0,110X2 + 0,429X3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial, fleksibilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan, semakin tinggi fleksibilitas, serta semakin kuat motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan desain pekerjaan, fleksibilitas sistem kerja, dan strategi peningkatan motivasi untuk membangun loyalitas karyawan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja; Karakteristik Pekerjaan; Loyalitas Pegawai; Motivasi Kerja; Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya tersebut harus dikelola dan dikembangkan dengan sangat baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan output yang optimal juga. Dalam bekerja, terdapat aspek yang sangat dibutuhkan oleh pegawai yaitu kesetiaan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan operasional organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efektif dan profesional yang dilatar belakangi oleh sikap kesetiaan terhadap dirinya dalam menjalankan segala aktivitasnya. Loyalitas karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat bertahan dan mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas adalah konsep yang berkaitan dengan komitmen dan dedikasi seseorang kepada orang atau pihak lain atau organisasi yang merupakan salah satu karakter penting yang harus dikembangkan oleh organisasi terhadap karyawannya.

Definisi loyalitas menurut Hasibuan (2010:95) "Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab". Sejalan dengan Poerwadarminta (2002) loyalitas dapat diartikan sebagai suatu sarana dalam menunjukkan rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik yang didalamnya memuat kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga.

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi tugas dan pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan fleksibilitas kerja dan motivasi kerja, dengan tujuan untuk mengatur loyalitas karyawan, memenuhi kebutuhan dan perilaku.

Penelitian Megawati Sihite, Didin Hikmah Perkasa, Magito, Lingga Yuliana, Agung Surya Dwianto (2024) dilakukan untuk menguji Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *SEM PLS (Partial Least Square)* dengan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Driver Grab yang berada di Cilangkap Jakarta Timur sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dalam fleksibilitas kerja ada yang namanya fleksibilitas jam kerja. Model kerja ini berupa pekerja diberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja sesuai dengan keinginan karyawan. Artinya ketika sebuah perusahaan menerapkan jam kerja fleksibel, karyawan bisa

secara mandiri menentukan jam berapa ia masuk kantor dan pulang kantor. Bekerja dalam perusahaan yang memberlakukan jam kerja fleksibel memang menyenangkan dan memiliki berbagai kelebihan yang bisa didapatkan karyawan dan juga perusahaan. Karyawan bisa meluangkan waktu yang lebih fleksibel untuk keperluan keluarga, pribadi, dan lain- lain. Mengurangi waktu dan uang yang perlu dikeluarkan untuk berangkat bekerja. Pola kerja seperti ini membuat karyawan bekerja diluar tekanan sehingga mampu memaksimalkan segala kemampuan tanpa terganggu.

Penelitian M.Yusuf, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto, dan Syarif Hidayatulah (2023) dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel independen yaitu Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel dan periode penelitian yang digunakan, perbedaan variabel yaitu tidak adanya variabel Loyalitas Karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Di sisi lain, Motivasi Kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti gaji, bonus dan pengakuan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada loyalitas terhadap karyawan.

Penelitian Muhammad Frizky Pratama (2024) dilakukan menguji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Loyalitas Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dalam Farizkya Nindia Pangesti (2010:95) "Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab".

Penelitian yang dilakukan oleh Poerwadarminta (2002) loyalitas dapat diartikan sebagai suatu sarana dalam menunjukkan rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik yang didalamnya memuat kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017:28) "Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik".

Penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Pengertian Fleksibilitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Kusdiyanto (2024) Fleksibilitas Kerja merujuk pada pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja mereka, selama pekerjaan tersebut tetap diselesaikan sesuai dengan ekspektasi dan target yang telah ditetapkan. Menurut Zahara et al (2024) Fleksibilitas ini meliputi berbagai aspek, seperti fleksibilitas waktu (misalnya jam kerja yang dapat diatur sendiri), fleksibilitas lokasi (misalnya bekerja dari rumah atau tempat lain selain kantor), serta pengaturan beban kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan. Konsep fleksibilitas kerja pertama kali berkembang sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang lebih baik.

Pengertian Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al (2024) Motivasi adalah kekuatan dalam diri yang dapat mendorong, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan inisiatif dan ketekunan dalam melakukan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Camelie et al. (2023) tujuan motivasi seperti Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan kerja karyawan, Meningkatkan kedisiplinan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Ditjen di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia yang 90 orang pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari pegawai Ditjen Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. Penulis melakukan penelitian yang berlokasi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia yang beralamat Jl. Medan Merdeka Selatan No.18 RT.11/RW.2, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.40470578
Most Extreme	Absolute	.113
Differences	Positive	.092
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,06 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data Residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	8.219	1.222		6.727	.000	
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.464	.101	.371	4.602	.000	.451 2.215
FLEKSIBILITAS KERJA	.110	.090	.090	1.223	.225	.538 1.859
MOTIVASI KERJA	.429	.070	.496	6.087	.000	.441 2.266

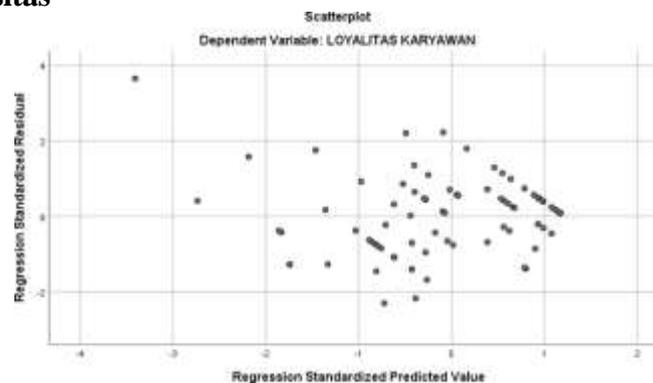
a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS v.26 (2025)*

Berdasarkan 2 diatas dari hasil *Output SPSS*, dapat dilihat dari masing- masing variabel tidak terdapat multikolinearitas dan setiap variabel memiliki nilai berikut: (1) Karakteristik Pekerjaan (X1) yaitu tolerance: $0,451 > 0,1$ dan VIF: $2,215 < 10$. (2) Fleksibilitas Kerja (X2) yaitu tolerance : $0,538 < 0,1$ dan VIF: $1,859 > 10$. (3) Motivasi Kerja (X3) yaitu toleranc: $0,441 > 0,1$ dan VIF: $2,266 < 10$.

Dapat diketahui nilai Tolerance dari ketiga variabel independen diatas lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplat.

Sumber : *Output SPSS v.26 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis Grafik diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Kolerasi Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Kolerasi Sederhana.

		Correlations			
		KARAKTERISTIK PEKERJAAN	FLEKSIBILITAS KERJA	MOTIVASI KERJA	LOYALITAS KARYAWAN
KARAKTERISTI K PEKERJAAN	Pearson		1	.622**	.705**
	Correlation				.776**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000
	N		90	90	90
FLEKSIBILITAS KERJA	Pearson	.622**		1	.633**
	Correlation				.634**
	Sig. (2-tailed)	.000			.000
	N	90		90	90
MOTIVASI KERJA	Pearson	.705**	.633**		1
	Correlation				.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90		90
LOYALITAS KARYAWAN	Pearson	.776**	.634**	.814**	
	Correlation				1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

Sumber : *Output SPSS v.26 (2025)*

Nilai kolerasi (r) berkisaran antara 1 sampai -1, apabila semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel akan semakin kuat, sebaliknya jika nilai mendekati 0 berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah, nilai positif menunjang hubungan searah X naik maka Y naik. Semakin nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik, jika variabel X turun maka variabel Y turun. Dalam menentukan koefisien terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil *Output SPSS* mengenai kolerasi, nilai yang didapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Karakteristik Pekerjaan (X1) dengan Loyalitas Karyawan, Nilai Pearson Correlation variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Loyalitas Karyawan adalah 0,776 artinya kolerasi kuat dengan arah positif antara variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Loyalitas Karyawan. Kolerasi bersifat positif dan searah, kolerasi signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Loyalitas Karyawan. 2) Fleksibilitas Kerja (X2) dengan Loyalits Karyawan, Nilai Pearson Correlation variabel Fleksibilitas Kerja dengan Loyalitas Karyawan adalah 0,634 artinya kolerasi kuat dengan arah positif antara variabel Fleksibilitas Kerja dengan Loyalitas Karyawan. Kolerasi bersifat positif dan searah, kolerasi

signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara Fleksibilitas Kerja dengan Loyalitas Karyawan.

3) Motivasi Kerja (X3) dengan Loyalitas Karyawan, Nilai Pearson Correlation variabel Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan adalah 0,814 artinya kolerasi kuat dengan arah positif antara variabel Motivasi kerja dengan Loyalitas Karyawan. Kolerasi bersifat positif dan searah, kolerasi signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan.

Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengukur besarnya “Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel Loyalitas Karyawan
- X1 = Variabel Karakteristik Pekerjaan
- X2 = Variabel Fleksibilitas Kerja
- X3 = Variabel Motivasi Kerja
- α = Bilangan konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi nilai peningkatan atau penurunan
- ϵ = Error atau Variabel residu

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.219	1.222		6.727	.000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN FLEKSIBILITAS KERJA	.464	.101	.371	4.602	.000
	FLEKSIBILITAS KERJA	.110	.090	.090	1.223	.225
	MOTIVASI KERJA	.429	.070	.496	6.087	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS v.26 (2025)*

$$Y = 8,219 + 0,464 X_1 + 0,110 X_2 + 0,429 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a) Konstanta sebesar 8,219 hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1, X_2 dan X_3 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 8,219. b) Berdasarkan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai sebesar 0,464. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 point, maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,464. c) Berdasarkan variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai sebesar 0,110. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 point, maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,110. d) Berdasarkan variabel Motivasi Kerja (X_3) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai sebesar 0,429. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_3 sebesar 1 point, maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,429.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.740	1.429

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: *Output SPSS v.26 (2025)*

Pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi/ Adjusted R Square sebesar 0,740 artinya 74,0% yang berarti variabel Loyalitas Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 74,0\% = 26\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian.

Uji T

Uji t pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai t tabel adalah (1,98729).

Hasil Uji t ini pada *output SPSS v.26* dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau thitung (pada kolom t) lebih besar dari nilai ttabel (*two tailed $\alpha = 5\%$* $df = n - k - 1$) $n =$ banyaknya jumlah populasi, $k =$ banyaknya variabel independen, $1 =$ variabel dependen (Y). $df = n - k - 1$

= $90 - 3 - 1 = 86$, maka $t_{tabel} = 1.98793$. hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji T.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.219	1.222		6.727	.000
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.464	.101	.371	4.602	.000
	FLEKSIBILITAS KERJA	.110	.090	.090	1.223	.225
	MOTIVASI KERJA	.429	.070	.496	6.087	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN
r : Data output SPSS V.26 (2025)

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan hasil uji t tabel sebagai berikut:

Karakteristik Pekerjaan (X1) yaitu: (1) T hitung Karakteristik Pekerjaan (4.602) > (1.98729), maka H1 diterima. (2) Sig. Karakteristik Pekerjaan (0.000) < (0,05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dapat berpengaruh sehingga adanya kontribusi Karakteristik Pekerjaan tetap dipertahankan terhadap Loyalitas Karyawan.

Fleksibilitas Kerja (X2) yaitu: 1) T hitung Fleksibilitas Kerja (1,223) < (1.98729), maka H2 ditolak. 2) Sig. Fleksibilitas Kerja (0.225) > (0,05) maka H2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh sehingga dapat berkontribusi *work from anywhere* dapat ditingkatkan terhadap Loyalitas Karyawan.

Motivasi Kerja (X3) yaitu: (1) T hitung Motivasi Kerja (6.087) > (1.98729) maka H3 diterima. 2) Sig. Motivasi Kerja (0.000) < (0.05) maka H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pegawai Ditjen di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Putra (2023) menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh Variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian data yang telah diberikan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan maka dari itu bahwa *Work From Anywhere* dapat ditingkatkan pada Pegawai Ditjen di

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ma'ruf (2021) dan Ramadhanty, Saragih, Aryanto (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian data yang telah diberikan penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan maka dari itu bahwa Motivasi Kerja dapat dipertahankan agar tetap lebih baik pada Pegawai Ditjen di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Citra & Fahmi (2019) yang mengungkapkan bahwa mengutarakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka didapatkan hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis data yang dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Saran

Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian, penulisan sarankan untuk lebih aktif dalam membaca atau mencari refrensi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian atau riset ditempat yang sama, maka disarankan untuk mengganti atau menambahkan variabel yang telah digunakan. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri agar lebih matang untuk melakukan proses penelitian sehingga dapat dilaksanakan dengan lebih baik dari sekarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chasanah, U., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada Dipertakpjt (Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 412–422.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Hidayat, S. P., & kolega. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan. *EBIMA: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(1). <https://journal.darmajaya.ac.id>
- Kuhuparuw, V. J. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Federal International Finance (FIF) Cabang Ambon. *Cita Ekonomika*, 14(1). <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v14i1.2622>
- Kusmana, A., Ali, S., Supriadi, Y. N., Nugroho, S., Ridho, M. R., & Ramadhan, S. R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan: Studi tentang kompensasi, fleksibilitas kerja, dan work-life balance. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 103–118. <https://doi.org/10.53363/buss.v4i1.234>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (n.d.). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>
- Mardijanto, S. (2011). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga perawat Rumah Sakit Umum Daerah Balung Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, 1(2), 1–12.
- Purnomo, A. C., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices*, 4(2), 245–261. <https://doi.org/10.33050/cices.v4i2.538>
- Riyanto, & Hatmawan. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Runtu, J. (2020). *Indikator loyalitas karyawan*. Jakarta: Badan Diskusi V MSDM II.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. *Psikoborneo*, 8(2), 265–274. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Terhadap, K., Organisasi, K., Pt, P., & Kunci, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan. *Jurnal Ekonomi dan Sistem Akuntansi*, 5(1), 987–994. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.674>
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*.