

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi Kerja, Insentif, Kepemimpinan, dan Loyalitas Pegawai, secara umum berada pada kategori Tinggi hingga Cukup Tinggi, yang menunjukkan kondisi organisasi tergolong baik.
2. Hasil uji simultan (uji F), dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_1), Insentif (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F table serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
3. Hasil uji parsial (uji t), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas pegawai sebagai berikut: Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka loyalitas pegawai juga akan semakin meningkat. Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja pegawai dapat meningkatkan

loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang efektif, baik dalam memberikan arahan, motivasi, maupun pengambilan keputusan, mampu mendorong meningkatnya loyalitas pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PLN IP UBP Jambi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penguatan lingkungan kerja yang lebih kondusif, penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, serta penyempurnaan proses kerja agar lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan nonfinansial seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan pelatihan berkelanjutan guna mendorong semangat kerja serta keterikatan pegawai terhadap organisasi.
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem insentif agar lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja. Insentif hendaknya diberikan secara tepat waktu dan disesuaikan dengan produktivitas, masa kerja, serta kontribusi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan mendorong loyalitas. Penyesuaian insentif yang proporsional juga

diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai secara lebih optimal.

3. Pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam aspek keteladanan dan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Pemimpin perlu membangun komunikasi yang terbuka, konsisten dalam memberikan arahan, serta lebih melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar tercipta rasa kepercayaan dan kebersamaan dalam organisasi.
4. Untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja yang sudah berada pada kategori tinggi, PLN IP UBP Jambi perlu menjaga budaya kerja yang positif, memperkuat kerja sama tim, serta terus membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Program pembinaan dan engagement pegawai juga dapat dilakukan secara berkala agar rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen terhadap perusahaan tetap terjaga dalam jangka panjang.

