

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

diajukan oleh :

Framana Tarigan

16.860.0192



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Framana Tarigan
168600192
telah dipertahankan di depan Dewan Peguji
pada tanggal 17 Februari 2022

Susunan Dewan Peguji

Pembimbing Utama


Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

Ketua


Drs. Mulia Siregar, M.Psi, Psikolog

Dewan Peguji I


Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog

Sekretaris


Meri Hafni, M.Psi, Psikolog

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 17 Februari 2022

Kepala Bagian


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui


Hasanuddin, Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Framana Tarigan

NIM : 168600192

Tahun Terdaftar : 2016

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik disuatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 17 Februari 2022



Framana Tarigan

168600192

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Framana Tarigan

NPM : 168600192

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

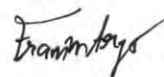
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 17 Februari 2022
Yang menyatakan



(Framana Tarigan)

MOTTO

Kiranya diberikan-Nya kepadamu apa yang kau kehendaki

Dan dijadikan-Nya berhasil apa yang kau rancangan

Mazmur20:5

Kemenangan itu pasti bagi mereka yang melawan pencobaan dan menjadikan loyalitas kepada Kristus prioritas utama mereka.

#AmsalKehidupan

Pastor Philip Mantofa

Tangan rajin yang di Andalkan, membawa hasil dan Memenangkan, Doa dan kerja keras tetap Lakukan, karena sukses pasti kau Dapatkan

Framana Tarigan

It does not matter how slowly you go as long as you do not stop

Confucius

Many of life's failures are people who did not realize how close they were to success when they gave up.

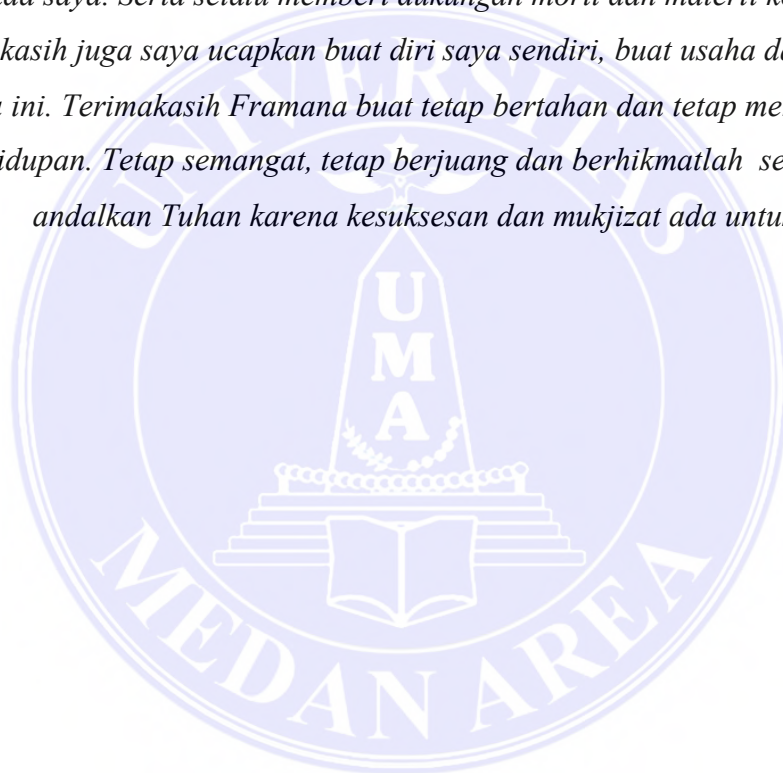
Thomas A. Edison

Jadilah pemuda yang memberi solusi, menebarkan inspirasi, menoreh banyak prestasi, membakar semangat dan memotivasi.

Merry Riana

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk Tuhan Yesus Kristus . Tuhan dan Juruselamat saya yang baik. Karena berkat dan kasihnya serta kemurahan dan hikmatnya saya bisa mempersembahkan karya sederhana ini. Saya persembahkan juga karya ini untuk kedua orang tua saya yang terkasih, Ayahanda Benteng Tarigan dan Ibunda Mariati Br Bukit serta Kakak dan Abang terkasih Febriani, Firdaus, Firdawani, dan Florida yang selalu memberikan doa dan dukungan yang sangat luar biasa kepada saya. Serta selalu memberi dukungan moril dan materil kepada saya. Terimakasih juga saya ucapkan buat diri saya sendiri, buat usaha dan perjuangan selama ini. Terimakasih Framana buat tetap bertahan dan tetap menjalani proses kehidupan. Tetap semangat, tetap berjuang dan berhikmatlah selalu. Tetap andalkan Tuhan karena kesuksesan dan mukjizat ada untukmu.



RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Framana Tarigan

Tempat/ tanggal lahir : Medan/ 19 Maret 1997

Jenis kelamin : Laki-laki

Pendidikan : Mahasiswa

Kebangsaan : Indonesia

Alamat : Jl. Bunga Sakura Gg. Bukit No.6B - Medan

Menerangkan Dengan Sebenarnya :

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 065011 Medan Tahun 2003-2009
2. Tamatan SMP Swasta Sultan Iskandar Muda 2009-2012
3. Tamatan SMA Negeri 15 Medan 2012-2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, kasih, dan karunia-Nya yang selalu mengasihi dan memberikan hikmat yang luar biasa serta ilmu pengetahuan, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.”** Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, peneliti mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan dosen

pembimbing satu (I) yang selalu memberikan bimbingan, arahan, motivasi serta dengan penuh kesabaran membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
6. Bapak Mulia Siregar, M.Psi, Psikolog selaku ketua dalam sidang meja hijau saya yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog selaku penguji (I) dalam sidang meja hijau saya yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
8. Ibu Meri Hafni, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris sidang meja hijau saya yang berbaik hati kepada peneliti.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti serta seluruh staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan kemudahan administrasi.
10. Kepala BALITBANG kota Medan yang telah memberikan persetujuan dan izin sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Medan.
11. Bapak Parlindungan, S.Sos, M.AP selaku kepala Dinas dan seluruh pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan yang telah bersedia dan memberikan persetujuan mereka sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Medan, serta telah berpartisipasi dalam mengisi angket peneliti.

12. Kedua orang tua saya, Ayahanda Benteng Tarigan dan Ibunda Mariati Br Bukit atas berkat dan doa, serta dukungan yang penuh dan sangat luar biasa, baik moril maupun materil, selalu memberikan semangat dan memotivasi, serta cinta kasih yang tulus diberikannya kepada peneliti.
13. Terima kasih juga kepada kakak dan abang peneliti, Kak Febriani, Bang Firdaus, Kak Firdawani, dan Kak Florida yang selalu memberikan semangat dan perhatian bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih untuk sahabat terbaik peneliti Dhean Ombun Reynaldo. Untuk persahabatan yang sangat luar biasa, untuk 5 tahun yang berharga, untuk waktu dan dukungannya serta dorongan yang selalu diberikannya ke peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih juga buat sahabat rohani terkasih saya Daniella Manurung, Andre Apriliano dan Yuni Chiu yang selalu memberi semangat dan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini. Teman-teman terbaik peneliti Syamsul, Raiz, Tiara, Juni, Nina dan Anggun yang selalu mendukung peneliti untuk mengerjakan skripsi ini. Teman-teman Grup Ganteng RB2 dan Kelas RB2 2016 yang sudah membuat kenangan indah berbagi cerita indah selama 5 tahun ini. Dan seluruh teman-teman angkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
15. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa atas selesainya Tugas Akhir skripsi ini. Semoga kebaikan saudara sekalian dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.

Akhirnya dengan kesadaran diri dan kerendahan hati hanya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang memiliki segala kesempurnaan, saya selalu berharap semoga pada masa yang akan datang karya tulis ini dapat dikembangkan oleh penulis lain ke arah yang lebih baik.



Medan, 17 Februari 2022

Peneliti

Framana Tarigan

168600192

DAFTAR ISI

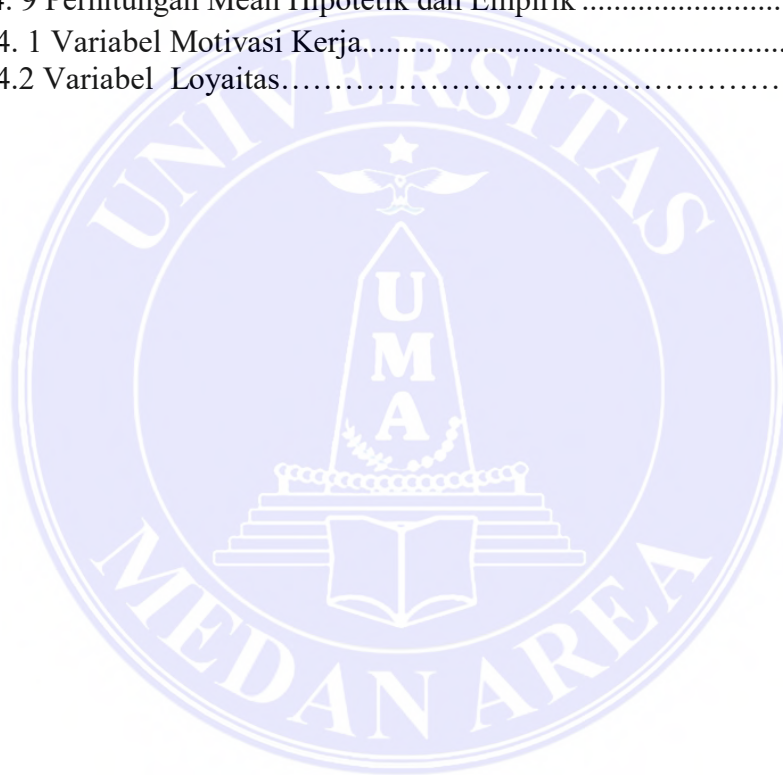
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR BAGAN DAN TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
1. Manfaat Teoritis	15
2. Manfaat Praktis.....	15
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Loyalitas	16
1. Pengertian Loyalitas	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	18
3. Aspek-aspek Loyalitas.....	27

4. Indikator Loyalitas.....	30
5. Karakteristik Loyalitas	32
6. Ciri-ciri Loyalitas	33
B. Motivasi Kerja.....	37
1. Pengertian Motivasi Kerja	37
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	38
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	41
4. Indikator Motivasi Kerja	44
5. Fungsi Motivasi Kerja	46
6. Jenis-jenis Motivasi Kerja	47
7. Ciri-ciri Motivasi Kerja	48
C. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas.....	49
D. Kerangka Konseptual	51
E. Hipotesis.....	51
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
A. Tipe Penelitian	52
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	52
C. Definisi Operasional Variabel.....	52
1. Loyalitas Pegawai.....	53
2. Motivasi Kerja	53
D. Subjek Penelitian.....	53
1. Populasi Penelitian.....	53
2. Sampel Penelitian	54
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Validitas dan Reliabilitas	56
1. Validitas.....	56
2. Reabilitas	57
G. Analisis Data	58
BAB IV	60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	60
1. Sejarah Ringkas Instansi.....	60
2. Visi Dan Misi Instansi	61
3. Uraian Dan Struktur Organisasi Instansi	61
B. Persiapan Penelitian	67
1. Persiapan Administrasi.....	67
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	68
3. Uji Coba Alat Ukur	72
C. Pelaksanaan Penelitian	72
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	73
1. Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	73
2. Uji Asumsi.....	75
3. Hasil Perhitungan Korelasi.....	76
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	78
E. Pembahasan.....	81
BAB V.....	85
SIMPULAN DAN SARAN	85
A. Simpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Bagan 2 1. Kerangka Konseptual.....	51
Bagan 4 1. Struktur Organisasi.....	62
Tabel 4. 1 Distribusi Penyebaran Aitem Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	70
Tabel 4. 2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba	71
Tabel 4. 3 Distribusi Aitem-Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	73
Tabel 4. 4 Distribusi Aitem-Aitem Skala Loyalitas Setelah Uji Coba	74
Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas.....	74
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	75
Tabel 4. 7 Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas.....	76
Tabel 4. 8 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	77
Tabel 4. 9 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	80
Kurva 4. 1 Variabel Motivasi Kerja.....	80
Kurva 4.2 Variabel Loyaitas.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.A	i
LAMPIRAN 2.B	ix
LAMPIRAN 3.C	xiv
LAMPIRAN 4.D	xxv
LAMPIRAN 5.E	xxxii
LAMPIRAN 6.F	xxxv
LAMPIRAN 7.G	xxxvii



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

Oleh :

FRAMANA TARIGAN
NPM: 168600192

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan loyalitas di Dinas Perindustrian Kota Medan. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan berjumlah 37 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi kerja dan skala loyalitas kedua skala ini disusun dengan menggunakan metode skala likert dengan 4 pilihan alternatif jawaban. Berdasarkan analisis data, maka diketahui uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,910 untuk skala motivasi kerja dan 0,909 untuk skala loyalitas. Hasil perhitungan korelasi *r product moment person*, dimana $r_{xy} = 0.588$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0.050$ maka koefisien determinan r^2 dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.989$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap loyalitas sebesar 34,6%, berarti masih terdapat 65,4% peran dari faktor lain terhadap loyalitas. Mean hipotetik dari variabel motivasi adalah 85 sedangkan mean hipotetik dari variabel loyalitas adalah 82,5. Mean empirik dari variabel motivasi 75,22 sedangkan mean empirik dari variabel loyalitas adalah 82,17. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Loyalitas, Pegawai Dinas Perindustrian

THE CORELLATION BETWEEN WORK MOTIVATION WITH A LOYALTY EMPLOYEE IN DINAS PERINDUSTRIAN MEDAN CITY

Oleh :

FRAMANA TARIGAN

NPM: 168600192

ABSTRACK

This study aims to determine the correlation between work motivation and loyalty in the Department of Industry of Medan City. This type of research is a quantitative approach, which emphasizes the analysis of numerical data (numbers) with the type of correlation. Employee loyalty is a form of loyalty/dedication of a person to his work. Work motivation is a driving force that gives rise to encouragement or enthusiasm for one's work which aims to achieve the desired results. The sample of this research is the employees of the Medan City Industry Office totaling 37 employees. The sampling technique used the purposive sampling technique. Data collection was carried out using a work motivation scale and a loyalty scale, both of these scales were prepared using the Likert scale method with 4 alternative answer choices. Based on data analysis, it is known that the reliability test uses alpha Cronbach which produces a reliability index of 0.910 for the work motivation scale and 0.909 for the loyalty scale. The results of the calculation of the correlation of r product moment person, where $r_{xy} = 0.588$ with a significance of $p = 0.000 < 0.050$, the determinant coefficient r^2 of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.989$. This shows that work motivation contributes to loyalty by 34.6%, meaning that there are still 65.4% roles of other factors on loyalty. The hypothetical mean of the motivation variable is 85 while the hypothetical mean of the loyalty variable is 82.5. The empirical mean of the motivation variable is 75.22, while the empirical mean of the loyalty variable is 82.17. Therefore, it can be concluded that the hypothesis in this study is acceptable.

Key Words: *Work Motivation, Loyalty, Employees of Industry Office*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga instansi. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat Indonesia. Dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu instansi, dibutuhkan pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja yang baik, seperti motivasi kerja pegawai yang tinggi, sikap kesetiaan atau loyalitas pegawai, serta kesiapan dan kesanggupan pegawai dalam memenuhi semua uraian jabatan seorang pegawai negeri sipil pada umumnya. Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 tahun 2001 tentang Dinas Pemerintah Kota Medan yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan kota/kewenangan kota medan, baik dibidang Industri Agro, Industri Dasar dan Aneka, serta bidang Pembinaan dan Pengawasan IKM (Industri Kecil Menengah).

Loyalitas pegawai adalah pilihan dan sikap kesetiaan yang dipilih seseorang. Loyalitas juga sikap setia individu maupun kelompok kepada instansi atau organisasi, yang dimana biasanya sikap kesetiaan tersebut dapat kita lihat dari kepuasan kerjanya, kompensasi atau insentif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengadaan pelatihan dan pendidikan pegawai, partisipasi kerja, serta hubungan dengan pegawai atau karyawan lain.

Jika terdapat sebuah pertanyaan “ Hal apa yang tidak dapat dibeli dengan uang?”, mungkin beberapa orang akan menyebut cinta, kebahagiaan, atau waktu sebagai jawabannya. Ketiga hal tersebut memang tidak dapat dibeli dengan uang, namun ada suatu hal lagi yang terkadang luput dari perhatian orang banyak, yakni loyalitas. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa di dapatkan, namun tidak bisa untuk dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary (2015), adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal di definisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau instansi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan mempengaruhinya. Dan sikap loyal sebenarnya dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal.

Beberapa ciri loyalitas yang bisa terlihat dari diri pegawai ialah mengenai sebuah tanggung jawab, mau berkorban, selalu melibatkan diri, menerima kritikan yang membangun dengan lapang dada, karyawan mau mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, karyawan berbicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya, menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik di lingkungan kerja maupun di dalam hubungan

keseluruhan. Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan profesional sebagai sarana pengabdianya.

Loyalitas yang ada di Dinas Perindustrian Kota Medan masih sangat minim. Hal ini juga diperkuat ketika peneliti mewawancarai dan mengobservasi pegawai. Peneliti melihat, banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan dan sikap pegawai juga terlihat tidak menunjukkan ciri dan karakteristik loyalitas. Diantaranya keterlambatan di pagi hari diatas lima sampai lima belas menit, atribut atau seragam tidak sesuai dan tidak lengkap. Dan hal tersebut bukan hanya dilakukan sekali, tetapi bisa berulang-ulang dan dilakukan dengan pegawai yang berbeda-beda. Hal lain, beberapa pimpinan yang ingin di wawancarai oleh peneliti tidak mau di wawancarai. Salah satu pimpinan tersebut malah memberikan tanggung jawabnya kepada bawahannya untuk menjawab beberapa pertanyaan dari peneliti. Peneliti juga melihat, saat pegawai memberikan pelatihan kepada masyarakat, banyak pegawai ASN yang tidak mau berkorban dan membantu pegawai honorer untuk membantu mengangkat barang yang banyak dan berat untuk keperluan pelatihan, banyak pegawai yang duduk-duduk, bersantai-santai, bercerita dengan ASN yang lain, serta tidak ambil bagian saat pelatihan itu berlangsung dilapangan. Beberapa hasil pengamatan diatas sangat tidak menunjukkan ciri loyalitas yang dimana diantaranya seorang pegawai harus bertanggung jawab akan tugasnya, mau berkorban demi kepentingan bersama, melibatkan diri, karyawan mau mengembangkan/meningkatkan mutu profesinya, dan tidak lupa karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan profesional sebagai sarana pengabdianya.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karier, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. (dalam, Flippo 1996) .

Salah satu hal yang penting agar instansi dapat berkembang yaitu jika pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi tersebut. Loyalitas kerja merupakan perhatian penting bagi semua pihak, baik itu pegawai sebagai bawahan, maupun pimpinan sebagai atasan. Dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai akan memiliki empati yang lebih terhadap instansi atau organisasi tersebut. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan suatu instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan harapan instansi tersebut. Loyalitas adalah sesuatu yang ditampilkan oleh individu dalam menampilkan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan senang, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan organisasi.

Membahas masalah loyalitas dalam bekerja tentunya akan mendorong individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini sesuai dengan apa yang di inginkan dan diharapkan instansi atau individu tersebut. Loyalitas ini sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja dari seorang pegawai atau karyawan. Apabila dalam bekerja seorang pegawai merasakan tidak adanya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi setiap harinya. Maka kondisi ini dapat di katakan mencerminkan rendahnya loyalitas pegawai dalam bekerja.

Beberapa fenomena tersebut dapat diartikan bahwa pegawai di kedinasan tersebut sangatlah kurang sikap kelayalitan pegawai nya, ini juga diakibatkan kurangnya loyalitas dari dalam diri pegawai itu sendiri. Untuk itu sangat di perlukan kontrol dari atasan berupa peringatan yang cukup tegas, dan tidak lupa memberikan motivasi dan juga pelatihan bagi pegawai yang memerlukan pelatihan agar semua pegawai semangat dalam bekerja, menyenangkan pekerjaan, mentaati peraturan dan membangun komunikasi dan hubungan baik antar pegawai. Ketika tumbuh motivasi-motivasi pegawai dalam bekerja, maka sikap loyalitas pegawai akan tumbuh pula. Yang pada akhirnya akan berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi atau instansi tersebut.

Pada bulan November 2019, peneliti mendapatkan kesempatan mengikuti mata kuliah “Magang” selama dua minggu di Dinas Perindustrian Kota Medan, dari hasil observasi peneliti selama magang di kedinasan tersebut. Peneliti melihat ciri-ciri pegawai yang rendah motivasi dan loyalitasnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik meneliti di kedinasan tersebut dengan judul “ Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan”.

Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan, yakni :

“Tanggung jawab pegawai pun masih kurang saya rasa disini. Misalnya sering tuh pekerjaan seorang pegawai itu di lepaskan aja gitu kebawahan, kan kurang bertanggung jawab jadinya. Banyak juga tuh pegawai yang kurang melibatkan diri ke pekerjaan berbentuk kelompok, seperti saat adanya pelatihan ke lapangan. Ada sih pegawai kami yang sempat pindah tugas ke dinas lain dek, dengan satu atau dua alasan”. “Kalau ada kesempatan pindah ke dinas yang lain saya mau-mau aja sih, di dukung juga lingkungan kerja yang lebih baik. Apalagi kalau banyak tunjangan-tunjangan gitu dek”. (wawancara tanggal 29 Januari 2020)

Fenomena lain di instansi tersebut yaitu pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan dalam bekerja, serta dengan tugas yang tertata dan bersifat kaku di instansi ini mengakibatkan pegawai merasa kurang tertantang dalam bekerja. Fenomena lain yang terjadi di instansi ini yaitu sebagian besar pegawai tidak taat pada peraturan.

Berdasarkan dari fenomena diatas . terlihat pegawai tidak memiliki ciri-ciri karakteristik pegawai di Dinas tersebut tidak cocok dengan dengan ciri-ciri Loyalitas yang dikemukakan menurut Danim (dalam Prayanto,2008) antara lain: bertanggung jawab, mau berkorban, berani menjadi dirinya sendiri, selalu melibatkan diri, karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik, karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, karyawan selalu bicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya, karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik di lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan maupun secara pribadi., karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi, karyawan secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi karyawan profesional sebagai sarana pengabdianya.

Ketika rendah loyalitas kerja pegawai pada instansi maka akan menimbulkan dampak kepada sikap dan perilaku yang dapat dikatakan bertentangan dengan tujuan organisasi, seperti tidak adanya motivasi kerja, semangat dalam bekerja, rasa tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antar pribadi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun

dan rasa setia kepada pekerjaannya tersebut. Karena ketika seorang pegawai semangat dalam bekerja, bergairah, mempunyai inisiatif besar, mempunyai hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama di instansi tersebut. Maka pegawai itupun akan termotivasi selalu dalam bekerja. Pegawai tersebut akan menunjukkan sikap loyal kepada pekerjaannya di instansi tersebut. Dengan demikian sebaliknya, ketika loyalitas seorang pegawai itu tinggi, maka keberhasilan instansi itu akan terpenuhi. Ini sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan instansi atau individu tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Flippo (2015) memaparkan salah satu faktor loyalitas seseorang ialah sebuah “motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan”. Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan yang didapatkan seseorang dari internal dan eksternal dalam diri seseorang yang biasanya diindikasikan kebutuhan, harapan, dan cita-cita. Beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan, dan sebagainya, suatu aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan dari motivasi tersebut. Motivasi kerja menurut Maslow (1994) 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 instrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik).

Motivasi kerja seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-instrinsik dan dari lingkungan- ekstrinsik Eliott (2000) dan Howard (1999). Motivasi instrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar (Eliott, 2000). Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut (dalam, Howard, 1999). Eliott et.al. (2000), mencontohkan dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (instrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai atau karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai loyalitas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap suatu organisasi atau instansi. Loyalitas dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Namun apabila motivasi kerja pegawai tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk bekerja maka hasilnya loyalitas pegawai tersebut tidak akan terwujud. Oleh karena itu motivasi atau dorongan dari lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat loyalitas seorang pegawai dalam bekerja.

Hal ini di dukung dengan berbagai sumber literatur penelitian, yaitu penelitian tentang “Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota Gede” Witur (2013), menemukan bahwa Motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Dengan hasil Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 42,8% ($\text{sig}=0,001<0,050$) dengan asumsi bahwa motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota Gede”.

Menurut Hasibuan (2015), tujuan pemberian motivasi kerja ialah, mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifitaskan pegadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sunyoto (2012) , diberikannya motivasi kerja kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Motivasi internal dan eksternal dalam bekerja dapat menghasilkan sebuah prestasi. Prestasi kerja adalah merupakan hasil usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha yang dilakukan adalah merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian seseorang yang termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan keinginannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan prestasi kerja.

Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka akan semakin meningkat semangat, gairah kerja dan prestasi kerjanya. Apabila seseorang tidak termotivasi dalam bekerja, maka hasil kerjanya akan jauh dari harapan dan kondisi yang demikian dikatakan prestasi kerjanya rendah. Hal ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* Robbins and Judge (2008) bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit dengan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Loyalitas seseorang tergantung motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang didapatkan individu tersebut didalam lingkungan kerjanya. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas individu tersebut, demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi individu tersebut dalam bekerja, maka semakin rendah pula loyalitas individu tersebut.

Ketika peneliti mengobservasi pegawai yang ada di Dinas Perindustrian Kota Medan. Peneliti melihat banyak ciri-ciri pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Ini dapat kita lihat dari keterlambatan pegawai. Pegawai juga sering tampak jenuh dan terlalu santai dalam bekerja. Pegawai di instansi kurang bergairah saat bekerja. Kurangnya inisiatif pegawai saat kerja lapangan. Dan kurangnya komunikasi antar pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara

peneliti dengan pegawai-pegawai yang ada di Dinas Perindustrian Kota Medan diantaranya sebagai berikut

“Sebagian besar pekerjaan pegawai disini banyak yang tertunda sehingga pegawai tidak bertanggung jawab, serta pekerjaan yang terlalu monoton membuat beberapa pegawai jenuh dalam bekerja dan tidak tertantang. Pegawai disini juga malas untuk mengejar jenjang karir ataupun prestasi karena adanya peraturan yang baku, serta ketetapan yang berlaku di UUD. Serta motivasi kerja pegawai yang ada disini sebagian besar rendah. Cuman ya gitu, sebagian besar biasa aja motivasi kerjanya, mungkin karena kerjaan kami yang monoton dek”. “Bisa juga karena gaji kan dek, kan biasa kayak gitu itu”. Terus inisiatif pun disini masih kurangnya, kembali lagi karena kami PNS itu dek. Pekerjaan kayak kami monoton. Gak ada jenjang karier gitu dek. Untuk gairah kerja pun itu bisa dibilang biasa-biasa aja dek.” (wawancara tanggal 29 Januari 2020)

Hersey (2004) mengemukakan, motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka loyalitas kerjanya akan meningkat. Motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan memiliki sikap loyal terhadap pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kerja yang baik, akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Selain itu mereka yang berhasil dalam pencapaian kerja, akan bisa menularkan motivasi kepada karyawan lainnya. Sehingga hal itu bisa menjadikan budaya instansi yang penuh motivasi.

Pegawai yang mempunyai motivasi juga akan dapat mengembangkan instansi dengan keberanian pengambilan keputusan, yang dimana pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mudah menyampaikan pendapat untuk suatu ide atau suatu hal yang baik demi kebaikan dan keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Oleh karena itu Hersey (2004) mengemukakan, motivasi

kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka loyalitas kerjanya akan meningkat dengan demikian motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Menurut Fillipo (2015) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Salah satu hal yang penting agar instansi dapat berkembang yaitu jika pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi tersebut. Loyalitas kerja merupakan perhatian penting bagi semua pihak, baik itu pegawai sebagai bawahan, maupun pimpinan sebagai atasan. Dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai akan memiliki empati yang lebih terhadap instansi atau organisasi tersebut. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan suatu instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan harapan instansi tersebut. Segala peraturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan organisasi.

Adapun fenomena yang dilihat peneliti saat mengobservasi ketika melakukan pengamatan sendiri di Dinas Perindustrian Kota Medan yaitu, mengenai fenomena loyalitas, terlihat banyak pegawai yang tidak mentaati

peraturan, misalnya terlambat masuk kerja, dimana keterlambatan bisa diatas lima hingga lima belas menit lamanya, tampak juga dari perilaku ketika pegawai terlambat, banyak pegawai yang tidak menunjukkan rasa bersalah dan tampak berleha-leha contohnya: banyak pegawai duduk bercengkrama, berselonjoran, merokok sembari menunggu Kepala Dinas membariskan di APEL pagi dimana situasi tersebut sudah lewat dari ketentuan jam APEL dan perilaku berleha-leha ini masih diulang ketika APEL sudah selesai. Perilaku lain yang tampak adalah kurangnya kerja sama dan rasa tanggung jawab pegawai, contohnya saat pegawai bekerja dilapangan. Peneliti melihat kurangnya kerja sama antara pegawai ASN dengan pegawai honorer. Beberapa fenomena tersebut dapat diartikan bahwa pegawai di kedinasan tersebut sangatlah kurang sikap kelayalitan pegawainya.

Berdasarkan hal ini juga diakibatkan kurangnya motivasi kerja dari instansi ataupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Untuk itu sangat di perlukan kontrol dari atasan berupa peringatan yang cukup tegas, dan tidak lupa memberikan motivasi dan juga pelatihan bagi pegawai yang memerlukan pelatihan agar semua pegawai semangat dalam bekerja, menyenangkan pekerjaan, mentaati peraturan. Ketika tumbuh motivasi kerja pegawai dalam bekerja, maka sikap loyalitas pegawai akan tumbuh pula. Yang pada akhirnya akan berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi atau instansi tersebut. Menurut Ravianto (2010), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang.

Membahas masalah loyalitas dalam bekerja tentunya akan mendorong individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini sesuai dengan apa yang di inginkan dan diharapkan instansi atau individu tersebut. Loyalitas ini

sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja dari seorang pegawai. Apabila dalam bekerja seorang pegawai merasakan tidak adanya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi setiap harinya. Maka kondisi ini dapat di katakan mencerminkan rendahnya loyalitas pegawai dalam bekerja.

Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji atau meneliti “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan”. Dan dimana Motivasi Kerja merupakan variabel bebas (X), sedangkan Loyalitas Pegawai merupakan variabel terikat (Y).

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam. Maka peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan motivasi kerja dengan loyalitas pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan, Jalan Jenderal Besar A.H.Nasution No.17 Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, kota Medan, Sumatera Utara, 20143 dengan sampel hanya pada pegawai/ASN di instansi tersebut berjumlah 37 pegawai.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada Hubungan “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan .

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui hasil penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait dengan Motivasi kerja dan Loyalitas Pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan nantinya dapat menambahkan bahan kepustakaan dan dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya pada masa-masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi Kantor Di Dinas Perindustrian Kota Medan agar pegawai dapat meningkatkan Motivasi Kerja, sehingga Loyalitas pegawai juga dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya, tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya (dalam, Jusuf 2010). Sedangkan menurut Flippo (2015) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Sedangkan Menurut Hamza (2015) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Nitisemito, 2015). Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan

pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh pegawai. Loyalitas dapat jugat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani, dan hal-hal positif yang lain. Dalam praktek memang sulit menimbulkan loyalitas semua pegawai terhadap perusahaan, apalagi jika jumlah pegawai terlalu banyak. Jika pegawai terlalu banyak maka titik beratnya ialah kepada para pegawai yang memegang posisi penting.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pegawai tersebut mencintai pekerjaannya, penuh kesadaran diri, penuh tanggung jawab dan juga seseorang tersebut patuh akan peraturan-peraturan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau instansi, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari loyalitas kerja pegawai. Sehingga Menurut Flippo (2015), ada sembilan faktor dari loyalitas, diantaranya :

a. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (1993), seorang karyawan akan puas pada saat dia diberikan tantangan dalam pekerjaannya (*Mentally Challenging Work*) sekaligus diberikan perhatian-perhatian yang manusiawi. Karyawan diberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya. Karyawan diberikan pekerjaan yang berarti, sehingga dapat mengaktualisasikan diri. Karyawan diberikan target-target yang cukup menantang, tidak gampang untuk dikerjakan tetapi juga masih mungkin untuk dicapai. Seorang karyawan akan puas jika dia diberikan kesempatan untuk berkembang dan penghargaan yang sesuai (*Equitable Reward*). Perusahaan tidak semata-mata meminta karyawan untuk bekerja keras, akan tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengasah diri, baik secara formal melalui program pelatihan maupun secara informal melalui *coaching* dan mentoring. Karyawan juga dihargai dengan diberikan promosi dan kedudukan yang lebih tinggi kalau dianggap mampu dan pantas. Seorang karyawan akan puas jika dia diberikan otoritas dan kewenangan untuk mengambil keputusan sesuai dengan bidangnya (*Supportive Working Condition*). Karyawan tidak hanya disuruh melakukan ini dan itu. Namun, karyawan diberikan target-target yang menantang dalam bentuk *Key Performance Indicator* (KPI), lalu diberikan ruang dalam cara-cara mengerjakan dan mencapainya. Seorang karyawan akan puas jika dia diberikan perhatian dan tidak diperlakukan sebagai robot dan mesin, tetapi sebagai

layaknya manusia. Ditanya pendapatnya, diajak berdiskusi, diberikan *empowerment*. Juga tentunya disentuh dengan hal-hal yang bersifat pribadi, seperti membantunya dalam keadaan susah ataupun kesusahan, disamping faktor-faktor kepuasan lainnya, yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tertinggi tercapai pada saat perusahaan dapat memberikan manfaat emosional dan spritual bagi karyawannya, yang akan menciptakan suatu keterikatan yang kuat yang tidak bisa dijelaskan dengan logika. Dengan semangat yang tinggi, jiwa yang menyatu, *employee engagement* merupakan mantra bagi perusahaan untuk berkembang dan maju.

b. Kompensasi atau insentif

Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan. Kompensasi yang diberikan harus adil, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, tidak statis, dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula diperhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan.

c. Komunikasi yang efektif

Komunikasi dikatakan efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan (dalam, Hasibuan 2007). Prinsip-prinsip komunikasi perlu diketahui untuk mewujudkan komunikasi yang efektif. Komunikasi tidak dapat efektif secara sempurna karena ada hambatan-hambatannya, yaitu hambatan sistematis, teknis, biologis, fisiologis dan

kecakapan. Komunikasi akan efektif apabila disampaikan dengan komunikasi dua arah atau *two way traffic* (dalam, Hasibuan 2007). Sedangkan, menurut Robbins (1993) beberapa hambatan dalam komunikasi efektif, diantaranya penyaringan (*filtering*), persepsi selektif, kelebihan informasi, defensif dan bahasa. Komunikasi yang baik akan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Disinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan (Hasibuan, 2007).

d. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan

Menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Pemotivasian dilakukan sebagai cara untuk mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketereampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan.

e. Tempat kerja yang nyaman

Loyalitas karyawan akan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada didalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (dalam Eman, 2005). Apabila iklim organisasi telah menciptakan rasa aman, baik fisik maupun psikis karyawan, maka loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya. Iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi motif pokok untuk mendorong karyawan suka bekerja pada suatu perusahaan (dalam, Kartini 1991).

f. Pengembangan karir

Menurut Nawawi (2001) pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan MSDM yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi dan jabatan yang diharapkan yang akhirnya dapat mempertahankan pekerja tersebut untuk dapat bekerja lebih lama lagi.

g. Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan

Menurut Sastrohadirwiryono (2003) bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur serta selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Itu artinya dengan adanya pelatihan dan pendidikan, maka karyawan akan lebih mahir dan cepat dalam menyelesaikan tugasnya dan secara langsung akan mempermudah karyawan dalam bekerja dan dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kemudahan dalam bekerja, maka karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan itu artinya akan membentuk sikap loyal terhadap perusahaan.

h. Partisipasi kerja

Bekerja di dalam sebuah tim dapat dikatakan memiliki banyak kegunaan dan manfaat. Diantara keuntungan bekerja di dalam tim adalah kemungkinan pembagian beban kerja dengan anggota tim yang lain, kesempatan untuk memberi dan menerima dukungan serta *feedback*, dan bahkan faktanya bahwa sebuah pekerjaan akan lebih dapat diselesaikan dengan sukses dengan bantuan dari kelompok atau individual yang lebih luas (Beukel dan Molleman, 2002). Tim kerja cenderung menciptakan berbagai macam keuntungan seperti peningkatan produktivitas, kualitas output, dan kualitas kehidupan kerja karyawan (dalam Houghton, 2003). Lebih lanjut lagi bahkan Houghton (2003) mengatakan bahwa tim kerja dapat mengurangi turnover, ketidakhadiran, dan juga konflik.

i. Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja,

Menurut Bannet (1995) pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

j. Hubungan dengan karyawan lain.

Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah adanya :

- a. Fasilitas-fasilitas kerja, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

- karyawan. Contohnya : kondisi dan lingkungan kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi dan alat komunikasi.
- b. Tunjangan kesejahteraan, tunjangan kesejahteraan merupakan tambahan *benefit* yang diberikan perusahaan dengan maksud untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan serta memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi, dan asuransi kesehatan dan jiwa.
- c. Lingkungan dan suasana kerja, lingkungan dan suasana kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya : pencahayaan, kebersihan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan.
- d. Kompensasi, kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. contohnya : gaji, upah, insentif, tunjangan.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2015), banyak faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut, antara lain :

- a. Pemberian gaji yang cukup perhatian terhadap kebutuhan sosial dan rohani, harga diri, perasaan aman, kesempatan untuk maju, fasilitas yang menyenangkan dan insentif yang terarah pada perasaan senang atau puas, serta pemberian bonus dan loyalitas karyawan perlu ditumbuhkan sehingga karyawan mempunyai suatu perasaan atau kesadaran memiliki

- b. Pemberian tunjangan pensiun dengan jalan mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya.
- c. Peraturan dalam bekerja, dapat dibayangkan kalau seorang karyawan bekerja atas kemauannya sendiri, tanpa memperhatikan aturan atau tata tertib perusahaan atau atasannya. Alasannya karena merasa sudah memiliki kemampuan dan kepintaran, sehingga tidak perlu ada masukan dari atasan atau pimpinannya. Padahal bekerja di perusahaan adalah *team work* dimana satu dengan yang lain saling ketergantungan. Apalagi kalau untuk tujuan perusahaan maka loyalitas sangat diutamakan. Pintar tapi tidak loyal maka tidak diutamakan.
- d. Pemberian insentif, perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih. Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong loyalitas kerja.
- e. Imbalan/kompensasi, sistem pemberian imbalan (kompensasi) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (dalam Umar, 1998)
- f. Kepuasan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Adapun

menurut Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- g. Sese kali perlu menciptakan suasana santai, menciptakan suasana santai pada dasarnya adalah bagaimana pihak perusahaan menciptakan keharmonisan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini tidak terlepas dari keselarasan semua karyawan dalam berkomunikasi dan interaksi di dalam lingkungan perusahaan, tentunya dalam hal menjaga etika pada saat berbicara, mengontrol emosi dan menjaga batasan-batasan ketika berdialog.
- h. Fasilitas yang menyenangkan, fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan (dalam Simamora, 2003). Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu organisasi, pada kenyataannya membentuk pendapatan psikis. Apabila dengan adanya fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan para karyawan, maka berarti semangat dan gairah kerja dapat meningkatkan yang pada akhirnya dapat menumbuhkan loyalitas kerja karyawan. Fasilitas yang menyenangkan tidak dapat diartikan secara sempit, karena banyak yang menafsirkan bahwa fasilitas yang menyenangkan hanya tertuju pada gedung kantor yang megah, ruang kantor yang bagus, perlengkapan kantor yang canggih, tempat olahraga, rumah dinas dan sebagainya. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk di dalamnya yaitu poliklinik, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

Menurut Streers dan Porter (2000), timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor pengaruh loyalitas kerja adalah :

a. Karakteristik Pribadi

Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian

b. Karakteristik Pekerjaan

Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, indentifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Berhubungan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas dan “tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan”

d. Pengalaman yang diperoleh dari Perusahaan

Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan di perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa aman dan merasakan keputusan pribadi yang dipenuhi perusahaan.

3. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Nitisimeto, 2015), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, yaitu:

a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama

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

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

f. Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Sementara Flippo (2000) membagi loyalitas kerja ke dalam beberapa aspek, dimana aspek-aspek ini dapat menunjukkan bahwa pekerja itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi atau memiliki loyalitas kerja yang rendah. Adapun aspek-aspek loyalitas tersebut adalah :

a. Adanya gairah kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja. Pekerja akan selalu tampak riang gembira dan memiliki gerakan kerja yang cepat dan bergairah.

b. Mematuhi peraturan

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja sangat mematuhi peraturan kerja, bahkan mereka sering memberi arahan dan himbauan kepada rekan sekerja agar selalu memperhatikan peraturan kerja.

c. Memiliki inisiatif kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki inisiatif, cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

d. Sangat menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya. Hal ini tergambar dari keinginannya menyelesaikan tugas sampai selesai.

e. Memiliki kemauan bekerjasama

Orang yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas adalah kemauan dalam bekerja, rasa memiliki, penuh tanggung jawab, mematuhi peraturan yang ada, hubungan yang baik dalam dunia kerja, dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

4. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas dikemukakan oleh Siswanto (2015) antara lain sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi perintah dari perusahaan dan tidak melanggar ketaatan tenaga kerja yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas perusahaan.

b. Tanggung jawab

Pegawai yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon tidaklah sama. Ada yang merespon dengan positif dan ada juga yang merespon dengan negatif, pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

d. Hubungan antar pribadi

Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang akan didalamnya sangatlah penting. Pegawai tersebut akan memiliki

hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama kerja

e. Suka terhadap pekerjaan

Pegawai yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaannya, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Sementara ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (2000), yaitu: Tetap bertahan dalam organisasi:

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan
- 4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
- 5) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
- 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
- 7) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri
- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan
- 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan
- 10) Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
- 11) Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan
- 12) Mau mengikuti arahan atau instruksi
- 13) Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya
- 14) Bekerja secara aman

15) Tidak mengakali aturan perusahaan termasuk ijin sakit

16) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas adalah sikap kerja yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, kesanggupan karyawan untuk mematuhi perintah, mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, dan ikut berkontribusi.

5. Karakteristik Loyalitas

Menurut Kusumo (2006) menjelaskan karakteristik dalam loyalitas sebagai berikut:

a. Karakteristik pribadi.

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

b. Karakteristik pekerjaan.

Diantaranya loyalitas timbul karena pegawai merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

c. Karakteristik desain perusahaan.

Loyalitas karena diikutsertakannya pegawai dengan musyawarah pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang diputuskan perusahaan.

Meliputi sikap dan tingkah laku yang positif dan juga kepercayaan terhadap perusahaan yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Saydam (2002), karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Seseorang dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apa bila orang tersebut memiliki karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai karakteristik loyalitas adalah: individu yang setia, mempunyai rasa kecintaan dalam pekerjaannya, mempunyai motivasi serta dukungan internal maupun eksternal, taat akan peraturan, membangun lingkungan kerja yang baik, mempunyai sikap kerja yang baik serta mempunyai rasa tanggung jawab penuh dalam dunia pekerjaan.

6. Ciri-ciri Loyalitas

Ciri-ciri loyalitas menurut Danim (dalam Prayanto,2008)

- a) Bertanggung jawab
- b) Mau berkorban
- c) Berani menjadi dirinya sendiri
- d) Selalu melibatkan diri
- e) Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik
- f) Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g) Karyawan selalu bicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- h) Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik di lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan maupun secara pribadi.

- i) Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
- j) Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi karyawan profesional sebagai sarana pengabdianya.

Menurut Poerwopoespito (2000), ciri-ciri loyalitas adalah :

a) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, *supplier*, dan yang lainnya pada akhirnya negara pun dirugikan.

b) Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c) Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam *job description* saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetap dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e) Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut, semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f) Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g) Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h) Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i) Tidak apriori

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Sementara adapun menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi menurut Nitesemito (2015) adalah :

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik.
- c. Tingkat perpindahan (*turn over*) personel (karyawan) yang tinggi.
- d. Timbulnya kegelisahan.
- e. Sering munculnya tuntutan dari personel (karyawan).
- f. Pemogokan.
- g. Upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya.
- h. Tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin.
- i. Lingkungan kerja yang buruk
- j. Kurangnya penghargaan sebagai manusia dan kebutuhan untuk berpartisipasi sangat minim.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu yang mempunyai loyalitas adalah adanya sebuah tanggung jawab, karyawan menciptakan hubungan kerja yang baik di dunia kerja, meningkatkan potensi didalam dunia kerja, serta menjaga nama baik pribadi dan perusahaan atau tempat dia bekerja.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ravianto (2010), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2015), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Flippo (dalam Hasibuan, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Sedangkan Wexley dan Yukl (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik.

Menurut Gie (dalam Handoko, 2008) merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Robbins (dalam Hasibuan, 2010) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan

individu. Sementara menurut Anoraga (2002) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor intrinsik dan yang kedua adalah faktor “*objective*” atau faktor ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul dari individu petugas dengan pekerjaannya yang sering disebut pula sebagai “*job content factor*”.

Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memperoleh pengakuan atas prestasinya, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan kedudukan melalui promosi jabatan. Sejauh mana semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi petugas, maka sejauh itu pula dorongan atau daya motivasinya untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi.

Herzberg (dalam Hasibuan, 2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan ada yang bersifat internal dan eksternal. Faktor yang bersifat internal, antara lain:

a. Tanggung jawab (*responsibility*).

Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

c. Pengakuan orang lain (*recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

d. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

e. Kemungkinan pengembangan (*the possibility of growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

f. Kemajuan (*advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidakpuasan dalam bekerja menurut Herzberg (dalam Luthans, 2006), dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Keamanan dan keselamatan kerja.

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

c. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

d. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

e. Prosedur perusahaan.

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

f. Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerja memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi seorang pegawai atau pekerja ialah karena mengenai pekerjaannya itu sendiri, adanya prestasi, pengakuan orang sekitar, kondisi kerja, dan status pekerja.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2009) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan

disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Jurgensen (dalam Mory, 2009) untuk mengungkap motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek dari motivasi kerja terdiri dari upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow (1994), yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

d. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Siegel dan Lane (dalam Sharma,2002) menjelaskan bahwa aspek motivasi kerja itu meliputi beberapa hal, antara lain:

- f. Motivasi fisik, yaitu melalui suatu aktivitas bekerja maka untuk kebutuhan untuk kesegaran tubuh secara fisik akan tercapai.
- g. Motivasi *income*, yaitu melalui bekerja maka pegawai mengharapkan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang diberikan.
- h. Motivasi kepuasan diri, yaitu melalui bekerja akan diperoleh suatu kebutuhan kepuasan atas apa yang dikerjakan.
- i. Motivasi aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri kepada pimpinan, teman sekerja dan juga kepada lingkungannya.
- j. Motivasi sosial, yaitu bekerja maka karyawan akan menambah pergaulan secara sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari peningkatan ekonomi, perbedaan karakteristik organisasi, intensitas kerja, mempertahankan hidup, motivasi kepuasan diri, dan motivasi aktualisasi diri.

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan atau keinginan

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawan agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi adalah kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan (Kadarisman, 2013).

5. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Wirawan (2009) Motivasi mempunyai fungsi penting bagi kepemimpinan, organisasi dan para individu anggota organisasi. Fungsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Mendorong para anggota organisasi untuk bekerja dan bertindak, bergerak dan bekerja baik untuk dirinya sendiri atau untuk organisasi. Hanya tenaga kerja, atau para pengikut yang mempunyai motivasi kerja dapat dimanfaatkan oleh pemimpin untuk bekerja.
- b. Meningkatkan level efesiensi para pegawai dan organisasi, pegawai yang termotivasi melaksanakan tugasnya akan bekerja secara maksimal tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi standar kinerja minimalnya. Kinerja para pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi.
- c. Stabilitas tenaga kerja, pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai karakteristik seperti itu kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi/pindah kerja ke lain organisasi dan akan bekerja sampai pensiun.

6. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2015), motivasi terdiri atas:

- a. motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berfungsinya tanpa rangsangan dari luar, karena dalam diri individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan, dan
- b. motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berfungsinya karena disebabkan oleh adanya faktor pendorong dari luar diri individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai atau pekerja mempunyai dua jenis. Yaitu instrinsik (dari diri sendiri), merupakan dorongan yang sejatinya sudah ada di tiap individu. Dan ekstrinsik (dari

luar), merupakan adanya motivasi dari orang sekitar ataupun dalam lingkungan kerjanya.

7. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Sardiman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah :

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Untuk menghadapi kesulitan (tidak pernah putus asa), tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja sendiri.
- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

Menurut Uno (2008), seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, meliputi kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul.
- c. Pengembangan diri, meliputi peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi : mandiri dalam bekerja

Dari uraian diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, memiliki dorongan untuk mencapai kesuksesan, memiliki dorongan untuk pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

C. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas

Fillipo (2015) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sedangkan Menurut Hamza (2015) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Loyalitas pegawai tidak muncul begitu saja dalam diri pegawai, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut Flippo (2015), ada sembilan faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya : kepuasan kerja, kompensasi atau intensif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

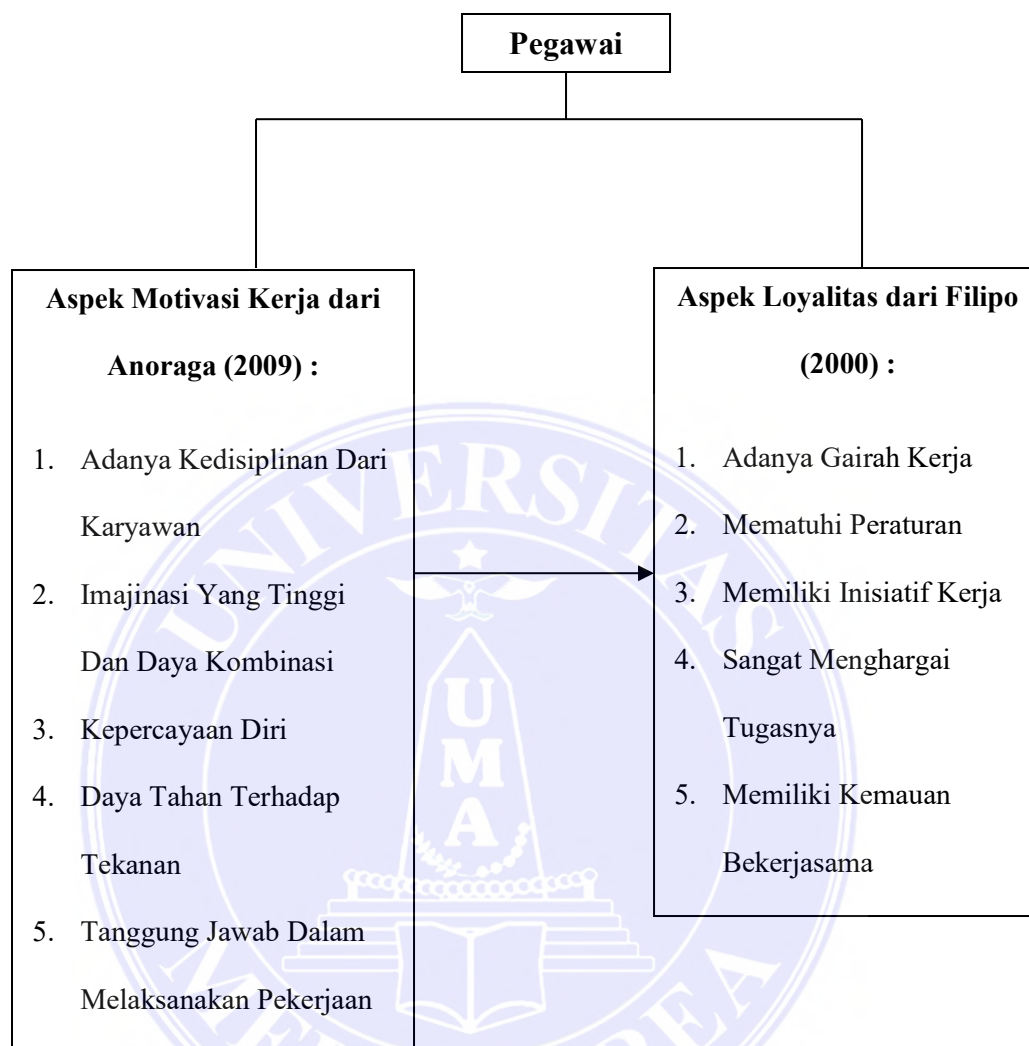
Hersey (2004) mengemukakan, motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka loyalitas kerjanya akan meningkat dengan demikian motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada loyalitas kerja pegawai.

Hal ini di dukung dengan berbagai sumber literatur penelitian, yaitu penelitian tentang “ Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota Gede” Witur (2013), menemukan bahwa Motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Dengan hasil Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 42,8% ($\text{sig}=0,001<0,050$) dengan asumsi bahwa motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota.

Selanjutnya menurut Hasanah (2015), yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember” dengan hasil penelitian yang didapatkan, 22 responden yang menyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, 86,4% nya memiliki loyalitas tinggi dan 13,6% nya memiliki loyalitas sedang. Sedangkan 22 responden yang memiliki motivasi kerja sedang, 9% nya memiliki loyalitas tinggi dan 91% nya memiliki loyalitas sedang. Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik spearman rho yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan loyalitas perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil dugaan bahwa ada hubungan yang positif antara Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas. Dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai di dinas tersebut dan sebaliknya.

D. Kerangka Konseptual



Bagan 2 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori diatas dan permasalahan uraian yang dikemukakan maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan loyalitas, dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas tersebut dan sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula loyalitas tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu menekan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode *statistic* dengan tipe korelasional, karena ingin mengetahui hubungan antara kedua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel loyalitas pegawai. Melalui metode kuantitatif, akan ditemukan signifikansi perbedaan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2001).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel-variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Berikut dijelaskan yang dimaksud dengan variabel :

- 1) Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja
- 2) Variabel terikat (Y) : Loyalitas Pegawai

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang disiapkan. Definisi operasional pada penelitian ini yaitu:

1. Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya yang dilihat dari aspek aspek loyalitas kerja yaitu adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, sangat menghargai tugasnya, memiliki kemauan bekerja sama.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan yang dilihat dari aspek aspek motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan dari pegawai, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi fokus penelitian peneliti dalam ruang lingkup dan waktu tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan sebanyak 64 orang. Dimana satu kepala dinas, enam belas kepala bagian, sepuluh pegawai honorer, tiga puluh tujuh pegawai negeri sipil.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 37 orang Pegawai/ASN Dinas Perindustrian Kota Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *Purposive sampling* yaitu salah satu teknik *Non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2010) *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Karakteristik sampel pada penelitian ini yaitu :

- a) Pegawai dengan status ASN dengan jabatan pegawai.
- b) Pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala (kuesioner). Skala merupakan model pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala merupakan metode pengumpulan data yang efektif apabila jumlah sampel cukup besar dan berada di wilayah yang luas . Skala yang digunakan pada

penelitian ini ialah model skala likert. Skala menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon terhadap skala yang disediakan.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala loyalitas dan skala motivasi kerja.

1. Skala Loyalitas

Skala loyalitas kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja dari Flippo (2000) yaitu adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, sangat menghargai tugasnya, memiliki kemauan bekerja sama.

2. Skala Motivasi

Skala motivasi kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dari Anoraga (2009) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kedua skala ini disusun menggunakan metode skala likert 4 pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Jawaban mendukung (*favourable*) terdiri dari 4 kategori, yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1, Sedangkan yang tidak mendukung (*Unfavourable*) terdiri dari 4 kategori yaitu :

Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (dalam Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem korelasi antara skor aitem

dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

2. Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama.

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

Analisis reliabilitas skala rasa aman dan semangat kerja dapat dipakai metode Alpha Cronbanch's dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r^{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$: jumlah varian butir

$\sigma 1^2$: varian total

G. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan di analisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, alasan peneliti menggunakan analisis ini dalam menganalisa data karena dalam penelitian terdapat suatu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan suatu variabel terikat.

Rumusnya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

Σy : jumlah skor keseluruhan item pada subjek

Σx^2 : jumlah kuadrat skor

Σy^2 : jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisi product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Semua data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *Statistic* 23.00 for Windows.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,588$; $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi loyalitas dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah loyalitas. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Motivasi kerja mempengaruhi loyalitas, faktor ini membentuk atau mempengaruhi loyalitas sebesar 34,6%.
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan memiliki motivasi kerja sedang dan memiliki loyalitas yang sedang.
3. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 34,6%, sedangkan 65,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Peneliti, di ketahui bahwa: Loyalitas dan Motivasi Kerja ASN di Dinas Perindustrian Kota Medan

dengan hasil Motivasi sedang dan Loyalitas sedang. Gaji, tunjangan serta gaji pensiun yang di dapatkan oleh ASN tidak menjamin seorang ASN memiliki Motivasi kerja yang tinggi dan Loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Subjek penelitian

Melihat bahwa motivasi kerja sedang dan loyalitas pegawai sedang, diharapkan kepada subjek penelitian untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas di instansi, dengan cara tetap memiliki komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan, serta dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya saat bekerja di kantor. Pegawai harus memiliki kesadaran bahwa Instansi dan Pegawai merupakan satu kesatuan dalam satu tujuan. Dan juga harus memahami bahwa Instansi tersebut merupakan tubuh imajinernya, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan pegawai-pegawainya. Pegawai harus setia dalam bekerja dan tulus melayani masyarakat mengingat bahwa Pegawai Negeri adalah pekerjaan yang menduduki jabatan Pemerintahan demi kesejahteraan Negara khususnya kota Medan.

2. Dinas Perindustrian Kota Medan

Loyalitas dapat ditingkatkan dengan cara, pimpinan instansi tersebut mendorong semangat pegawai, mempererat hubungan antar pegawai, mengedukasi para pegawai terkait hal finansial, serta membangun kondisi

lingkungan kerja yang positif bagi pegawai, dengan menanamkan nilai-nilai kesetiaan kepada semua pegawai.

3. Peneliti berikutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat penelitian yang sejenis, maka disarankan agar:

- a. Diharapkan menggunakan faktor lain dari loyalitas yaitu kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, partisipasi kerja.
- b. Memperbanyak sampel agar mendapatkan cakupan yang lebih luas, serta memilih waktu pengambilan data yang tepat, sehingga subjek lebih maksimal dalam menjawab.
- c. Membuat penelitian yang bervariasi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- d. Memilih sampel penelitian yang diluar dari pekerjaan Pegawai Negeri atau ASN.
- e. Melakukan try out atau screening dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP Jakarta.
- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia, Bandung.
- Anoraga. (2002). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- A.M, Sardiman. (2000). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto . (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Bennet, Leroy. (1995). *International Organization Principle and Issue*. Eaglewood. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Edwin, Flippo. (1996). *Manajemen Personalial Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Edwin, Flippo . (2013). *Personel Management (Manajemen Personalial)*. Edisi. VII Jilid II. Terjemahan. Alponso S. Erlangga. Jakarta.
- Elliot, et, al. (2000). *Educational Psychology: Efective Teaching, Effective Learning, 3rd edition*. United States of America: Mc Graw Hill Companies.
- Fadhillah, Nurul. (2015), *Hubungan Antara Loyalitas Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Gough, Howard. (1999). *Programa Radio: Perencanaan, Penyajian, Produksi*. Jakarta: Pengurus Pusat HPPI, Himpunan Praktisi Penyiaran Indonesia, dan The Asia Foundation.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.

Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.

Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Hasanah, (2015), *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember*, Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember.

Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. :

Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.

Husein, Umar. (1998). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*.

PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Hutauruk, Adrian Martin, (2016). *Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Dokter Spesialis di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Kadarwati. (2003). *Manajemen Organisasi*. Gramedia Asri Media. Jakarta.

Kartini, K. (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*.

Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Maulana, Fakhrian.(2015), *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.22 No. 1. 1-3

Melati, Rina. (2016), *Hubungan Budaya Organisasi dan Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Capella Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.

- Nandania, Resti, (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oxford, Dictionaries. (2015). *Oxford Dictionaries Online*. Oxford University Press. UK
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara.
- Serikat Perusahaan Pers, 2018. <http://www.spsindonesia.org/>
- Robbins dan Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saydam, Gouzali, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siegel dan Lane, (2002), *Organisasi dan manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Bilson. (2003). *Aura Merek: 7 Langkah Membangun Merek Yang Kuat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers & Porter. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th Ed. USA: McGraw - Hill Book Co.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Uno, H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*.

Jakarta: Bina Aksara.

Widjaja, (2006). *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Witur. (2013). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota Gede*, Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Yeniwyaty. (2016). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Clover Bakeshoppe Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.



LAMPIRAN 1.A

SKALA PENELITIAN



LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

Kata Pengantar

Salam sejahtera. saya Framana Tarigan, mahasiswa jurusan Psikologi dari Universitas Medan Area. Saat ini, saya sedang menyusun skripsi guna mencapai gelar sarjana Psikologi. Salah satu amanat yang harus saya kerjakan ialah, melaksanakan penelitian.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini, jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I akan dijamin kerahasiaanya, tidak akan berpengaruh pada posisi kerja Bapak/Ibu/Saudara/I. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi skala ini, peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan anda.

Hormat Saya

Framana Tarigan

DATA RESPONDEN

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda dengan benar.

Inisial>Nama :

Jenis Kelamin: Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Masa Kerja: 0-2 tahun ☐ 3-5 tahun ☐ lebih dari ☐
5 tahun

2. Silahkan anda membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Jawaban tidak ada yang salah, semua jawaban benar dan dapat diterima sepanjang sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Anda diharapkan menjawab semua, pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat!
5. Sebelum skala ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa skala ini sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, **kerahasiaan jawaban anda, kami jamin.**
7. Hasil skala ini akan sebagai kepentingan penelitian saja.

SELAMAT MENERJAKAN**Skala X**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai ketentuan dan aturan.				
2.	Saya mengerjakan pekerjaan secara prosedural dan professional.				
3.	Saya mampu memenuhi uraian jabatan yang di berikan kepada saya.				
4.	Saya bersemangat ketika adanya lembur kerja.				
5.	Saya mempunyai dorongan untuk menyelesaikan setiaap pekerjaan saya.				
6.	Saya mentaati norma-norma yang ada di instansi ini.				
7.	Saya mampu mengeluarkan ide pokok yang harus dituangkan untuk mencapai keberhasilan instansi				
8.	Saya selalu mengusahakan mengerjakan pekerjaan tanpa berharap di bantu pegawai lain.				
9.	Saya selalu mengendalikan diri saya dalam keadaan apapun selama saya bekerja.				
10.	Saya bertanggung jawab dengan segala resiko kerja selama saya bekerja.				
11.	Saya merasa tertekan jika pekerjaan saya diatur dan di pantau.				
12.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan saya				
13.	Saya mampu memenuhi semua pekerjaan saya tergantung kesulitan dan suasana hati saya.				
14.	Deadline kerja yang ada di Instansi ini membuat saya tidak termotivasi.				
15.	Saya tidak bisa mempertanggung jawabkan sesuatu hal di instansi ini di karenakan itu hanya tanggung jawab pimpinan saja.				
16.	Saya acuh tak acuh dengan norma-norma yang ada di instansi ini				
17.	Saya memilih tidak berpendapat banyak karena saya yakin ide pokok pegawai lain lebih baik dari saya				
18.	Saya selalu berharap dibantu oleh pegawai lain agar pekerjaan saya lebih mudah				

19.	Saya selalu menunjukkan suasana hati dan emosional saya kedalam pekerjaan.				
20.	Saya tidak siap dengan resiko apapun selama bekerja.				
21.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
22.	Saya merasa hasil kerja saya diterima dengan baik di instansi.				
23.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sebelum deadline.				
24.	Saya terbiasa ketika mendapatkan pekerjaan tambahan.				
25.	Saya selalu bertanggung jawab mengenai pekerjaan yang saya kerjakan.				
26.	Saya merasa norma-norma yang ada di Instansi ini sesuai dengan keinginan saya.				
27.	Saya selalu berinisiatif membantu sesama pegawai.				
28.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya secara individu.				
29.	Saya selalu bersemangat membantu sesama pegawai.				
30.	Saya bersedia akan beban kerja yang berat selama saya bekerja.				
31.	Saya selalu menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya.				
32.	Hasil kerja saya tidak di apresiasi dengan baik di instansi.				
33.	Saya selau mengerjakan pekerjaan saya ketika saya termotivasi.				
34.	Pekerjaan tambahan membuat saya tidak termotivasi dalam bekerja.				
35.	Saya merasa tidak pantas menerima resiko selama bekerja.				
36.	Norma-norma yang ada di Instansi ini tidak sesuai dengan keinginan saya.				
37.	Saya menganggap pekerjaan saya lebih penting dari pada membantu pegawai lain.				
38.	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan saya secara individu.				

39.	Saya selalu marah ketika pegawai salah melakukan pekerjaannya.				
40.	Beban kerja yang berat membuat saya tidak termotivasi.				

Skala Y

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap setia dalam bekerja dengan keadaan apapun.				
2.	Saya dapat memenuhi peraturan yang berlaku di instansi apapun keadaanya.				
3.	Saya tetap mengutamakan keberhasilan instansi daripada kebutuhan saya pribadi.				
4.	Saya mengorbankan waktu cuti saya demi keberhasilan pekerjaan saya.				
5.	Saya tetap melibatkan diri bekerjasama dengan pegawai lain walaupun pekerjaan tersebut bukan bidang pekerjaan saya.				
6.	Saya terpacu dalam menyelesaikan pekerjaan jika keadaan hati saya baik-baik saja,				
7.	Saya tidak nyaman dengan peraturan yang selalu di ingatkan pegawai lain.				
8.	Saya tetap menjaga nama baik instansi demi citra positif dimata masyarakat.				
9.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun pekerjaan tersebut tidak saya sukai.				
10.	Saya selalu mengorbankan waktu saya demi ikut serta menyelesaikan pekerjaan pegawai lain.				
11.	Saya tetap setia dalam bekerja dengan keadaan apapun.				
12.	Saya dapat mentaati peraturan jika peraturan tersebut layak untuk ditaati.				
13.	Saya tidak memperdulikan keberhasilan instansi karena itu bukan pekerjaan pokok saya.				
14.	Saya tetap mengambil cuti saya demi kesejahteraan saya.				
15.	Saya tidak ingin terikat dengan pegawai lain dalam bekerja karena saya sadar bidang pekerjaan saya.				
16.	Jika keadaan hati saya sedang tidak baik saya tidak terpacu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
17.	Saya menerima saran pegawai lain yang menurut saya berkepribadian baik.				

18.	Saya tidak peduli dengan nama dan citra instansi karena itu bukan tanggung jawab saya.				
19.	Saya memenuhi pekerjaan saya ketika saya suka terhadap pekerjaan tersebut.				
20.	Saya memilih memanfaatkan waktu kosong saya daripada membantu teman saya yang butuh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
21.	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaan.				
22.	Saya bersedia mentaati peraturan tanpa paksaan siapapun.				
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum deadline.				
24.	Saya selalu mengutamakan kepentingan Instansi dari pada kepentingan saya pribadi				
25.	Saya selalu melibatkan diri ketika pegawai lain membutuhkan bantuan saya.				
26.	Saya merasa bersemangat saat diberikan pekerjaan tambahan.				
27.	Saya bersedia di ingatkan peraturan-peraturan yang ada oleh pegawai lain.				
28.	Saya berusaha datang tepat waktu selama bekerja.				
29.	Saya selau bersemangat menyelesaikan pekerjaan saya.				
30.	Saya dapat berbaur dengan pegawai lain yang ada di Instansi ini.				
31.	Saya tidak dapat berinisiatif dengan keadaan tertekan .				
32.	Saya taat akan peraturan saat di ingatkan saja.				
33.	Saya menunda pekerjaan jika diberikan waktu yang panjang.				
34.	Kepentingan pribadi adalah hal yang paling utama bagi saya.				
35.	Saya enggan melibatkan diri jika pekerjaan tersebut berbentuk kelompok kerja.				
36.	Saya merasa terbebani saat menerima pekerjaan tambahan.				
37.	Peraturan yang di ingatkan membuat saya risih dan tidak nyaman.				

38.	Menurut saya keterlambatan adalah hal yang wajar dalam bekerja.				
39.	Saya merasa terbebani saat disuruh mengerjakan pekerjaan saya.				
40.	Saya merasa hubungan antar pegawai tidak terlalu penting dalam mengerjakan pekerjaan.				



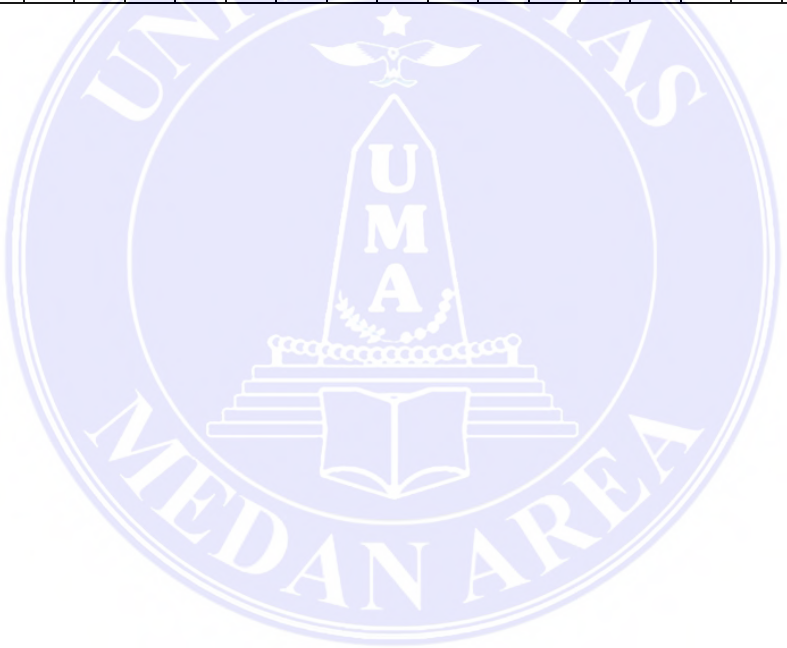


LAMPIRAN 2.B
SEBARAN DATA VARIABEL

Sebaran Data Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA																																					
NO	AITEM																																		TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	62		
2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	63		
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	90		
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	1	2	3	2	3	3	2	70		
5	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	66		
6	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	69		
7	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	85		
8	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	4	3	3	2	1	4	4	3	1	2	4	4	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	79		
9	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	98		
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65		
11	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	83		
12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	54		
13	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	55		
14	2	1	3	2	1	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	103		
15	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	64		
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80		
17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	85		
18	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	67		
19	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	3	54		
20	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	74		
21	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	78		
22	2	2	4	4	2	4	4	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	80		
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	76		
24	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	64		
25	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	78		
26	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3																

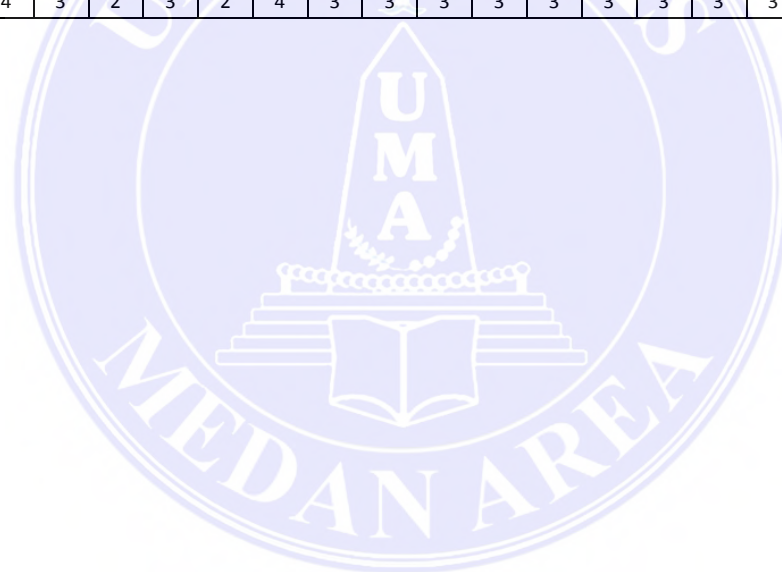
28	3	1	2	3	2	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	80		
29	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	74	
30	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	66	
31	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	102	
32	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
33	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	76
34	2	2	4	2	1	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	76
35	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	71
36	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	101
37	1	1	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	69



Sebaran Data Loyalitas

LOYALITAS																																		
NO	AITEM																																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	91		
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	89	
3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	88	
4	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	69	
5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	74	
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	92	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	99
8	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	59	
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	107	
10	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
11	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	1	4	1	2	4	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	82	
12	2	4	4	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	3	65	
13	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	4	2	4	2	2	1	2	1	1	1	3	2	60	
14	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	107	
15	2	2	1	1	1	4	4	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	50	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	96	
17	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	3	4	3	4	2	2	3	3	89	
18	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	79	
19	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	1	4	4	1	2	3	2	1	2	1	4	1	2	2	1	64	
20	3	4	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	94	
21	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	63	
22	1	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	84	
23	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	89	
24	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	90	
25	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	86	

26	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	68	
27	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	97
28	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	89
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	90
30	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	86
31	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	108
32	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	1	2	3	3	89
33	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	93
34	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	96
35	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	86
36	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	104
37	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	92





LAMPIRAN 3.C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

Reliability

Notes

Output Created	13-OCT-2021 19:25:23
Comments	
Active Dataset	DataSet3
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	37
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	RELIABILITY
Syntax	<pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Processor Time	00:00:00,03
Resources	
Elapsed Time	00:00:00,07

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,81	,701	37
aitem_2	1,65	,633	37
aitem_3	2,32	,944	37
aitem_4	2,73	,902	37
aitem_5	2,51	,901	37
aitem_6	1,81	,776	37
aitem_7	2,03	,866	37
aitem_8	1,97	,833	37
aitem_9	2,30	1,051	37
aitem_10	2,14	,976	37
aitem_11	2,19	,908	37
aitem_12	1,78	,854	37

aitem_13	3,05	,911	37
aitem_14	1,92	,862	37
aitem_15	1,95	,743	37
aitem_16	1,97	,763	37
aitem_17	1,81	,967	37
aitem_18	1,70	,777	37
aitem_19	2,11	,966	37
aitem_20	2,32	,884	37
aitem_21	2,08	,894	37
aitem_22	1,95	,780	37
aitem_23	1,76	,683	37
aitem_24	2,19	,811	37
aitem_25	2,30	,878	37
aitem_26	2,43	,728	37
aitem_27	2,05	,743	37
aitem_28	1,86	,787	37
aitem_29	2,38	,794	37
aitem_30	2,05	,705	37
aitem_31	1,97	,763	37
aitem_32	1,76	,760	37
aitem_33	1,76	,683	37
aitem_34	2,14	,713	37
aitem_35	1,78	,821	37
aitem_36	2,22	,750	37
aitem_37	2,00	,745	37
aitem_38	1,92	,595	37
aitem_39	2,24	,723	37
aitem_40	1,89	,614	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	81,00	221,389	,599	,906
aitem_2	81,16	221,584	,658	,906
aitem_3	80,49	232,035	,051	,914
aitem_4	80,08	236,077	-,091	,915
aitem_5	80,30	216,604	,639	,905
aitem_6	81,00	219,056	,641	,906
aitem_7	80,78	234,730	-,041	,914
aitem_8	80,84	223,306	,417	,908
aitem_9	80,51	214,923	,596	,906
aitem_10	80,68	219,725	,473	,908
aitem_11	80,62	224,020	,351	,909
aitem_12	81,03	223,805	,385	,909
aitem_13	79,76	238,856	-,188	,917
aitem_14	80,89	225,821	,302	,910
aitem_15	80,86	219,565	,647	,906
aitem_16	80,84	220,140	,603	,906
aitem_17	81,00	220,167	,463	,908
aitem_18	81,11	223,044	,462	,908
aitem_19	80,70	218,548	,522	,907
aitem_20	80,49	219,423	,542	,907
aitem_21	80,73	221,480	,455	,908
aitem_22	80,86	218,231	,675	,905
aitem_23	81,05	223,441	,513	,907
aitem_24	80,62	224,131	,395	,909
aitem_25	80,51	214,479	,744	,904
aitem_26	80,38	223,464	,477	,908
aitem_27	80,76	226,134	,344	,909

aitem_28	80,95	219,886	,594	,906
aitem_29	80,43	215,697	,774	,904
aitem_30	80,76	234,189	-,014	,913
aitem_31	80,84	224,140	,423	,908
aitem_32	81,05	220,441	,592	,906
aitem_33	81,05	225,553	,407	,909
aitem_34	80,68	226,614	,338	,909
aitem_35	81,03	216,971	,692	,905
aitem_36	80,59	221,803	,537	,907
aitem_37	80,81	223,435	,466	,908
aitem_38	80,89	224,710	,522	,908
aitem_39	80,57	225,974	,363	,909
aitem_40	80,92	229,188	,259	,910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82,81	234,380	15,309	40

Reliability

Notes

Output Created	13-OCT-2021 19:11:29	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	37
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('LOYALITAS') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: LOYALITAS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,92	,682	37
aitem_2	2,27	,560	37
aitem_3	3,16	,834	37
aitem_4	2,86	,713	37
aitem_5	2,22	,917	37
aitem_6	2,49	,870	37
aitem_7	2,46	,836	37
aitem_8	2,32	,709	37
aitem_9	2,92	,924	37
aitem_10	2,73	,693	37
aitem_11	3,19	,877	37
aitem_12	2,24	,683	37

aitem_13	2,43	,959	37
aitem_14	2,38	,861	37
aitem_15	3,03	,726	37
aitem_16	2,73	,652	37
aitem_17	2,97	,897	37
aitem_18	2,54	,836	37
aitem_19	2,84	,688	37
aitem_20	2,95	,705	37
aitem_21	3,08	,759	37
aitem_22	2,81	,908	37
aitem_23	2,81	,908	37
aitem_24	2,19	,739	37
aitem_25	2,35	,753	37
aitem_26	2,59	,798	37
aitem_27	2,89	,699	37
aitem_28	2,89	,737	37
aitem_29	2,35	,753	37
aitem_30	2,49	,837	37
aitem_31	2,19	,739	37
aitem_32	2,49	,870	37
aitem_33	3,08	,954	37
aitem_34	2,65	,789	37
aitem_35	3,00	,882	37
aitem_36	2,08	,682	37
aitem_37	2,86	,347	37
aitem_38	2,32	,818	37
aitem_39	2,95	,743	37
aitem_40	2,62	,758	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	103,43	206,197	,528	,906
aitem_2	104,08	215,465	,075	,910
aitem_3	103,19	203,713	,530	,905
aitem_4	103,49	206,035	,511	,906
aitem_5	104,14	217,676	-,056	,914
aitem_6	103,86	215,565	,327	,912
aitem_7	103,89	205,044	,470	,906
aitem_8	104,03	204,860	,574	,905
aitem_9	103,43	205,808	,390	,907
aitem_10	103,62	210,464	,302	,908
aitem_11	103,16	210,862	,211	,910
aitem_12	104,11	210,544	,303	,908
aitem_13	103,92	201,465	,538	,905
aitem_14	103,97	202,194	,575	,905
aitem_15	103,32	205,447	,530	,905
aitem_16	103,62	204,575	,644	,904
aitem_17	103,38	206,797	,365	,908
aitem_18	103,81	200,658	,661	,903
aitem_19	103,51	207,035	,480	,906
aitem_20	103,41	206,192	,510	,906
aitem_21	103,27	201,925	,672	,904
aitem_22	103,54	196,422	,777	,901
aitem_23	103,54	215,866	,012	,913
aitem_24	104,16	208,140	,390	,907
aitem_25	104,00	208,111	,383	,907
aitem_26	103,76	206,800	,417	,907
aitem_27	103,46	210,977	,273	,908

aitem_28	103,46	201,755	,703	,903
aitem_29	104,00	218,500	-,092	,913
aitem_30	103,86	207,342	,372	,907
aitem_31	104,16	207,806	,406	,907
aitem_32	103,86	198,287	,733	,902
aitem_33	103,27	197,314	,701	,902
aitem_34	103,70	198,381	,810	,902
aitem_35	103,35	206,456	,386	,907
aitem_36	104,27	204,814	,601	,905
aitem_37	103,49	219,868	-,290	,912
aitem_38	104,03	202,860	,578	,905
aitem_39	103,41	206,637	,460	,906
aitem_40	103,73	206,314	,465	,906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,35	217,012	14,731	40



LAMPIRAN 4.D
UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	13-OCT-2021 19:32:11
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 37
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MOTIVASI KERJA	37	75,22	12,535	54	103
LOYALITAS	37	82,17	14,393	50	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI KERJA	LOYALITAS
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,22	82,17
	Std. Deviation	12,535	14,393
	Absolute	,108	,196
Most Extreme Differences	Positive	,108	,087
	Negative	-,074	-,196
Kolmogorov-Smirnov Z		,658	1,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,780	,117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes

Output Created	13-OCT-2021 19:32:38
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 37
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X
Syntax	/CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,04

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
LOYALITAS * MOTIVASI KERJA	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

Report

LOYALITAS

MOTIVASI KERJA	Mean	N	Std. Deviation
54	64,50	2	,707
55	60,00	1	.
62	91,00	1	.
63	89,00	1	.
64	70,00	2	28,284
65	91,00	1	.
66	80,00	2	8,485
67	79,00	1	.
69	92,00	2	,000
70	83,00	2	19,799
71	86,00	1	.
74	92,00	2	2,828
75	89,00	1	.
76	92,67	3	3,512

78	74,50	2	16,263
79	59,00	1	.
80	89,67	3	6,028
81	68,00	1	.
83	82,00	1	.
85	94,00	2	7,071
90	88,00	1	.
98	107,00	1	.
101	104,00	1	.
102	108,00	1	.
103	107,00	1	.
Total	82,17	37	14,393

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5772,964	24	240,540	1,714	,166
LOYALITAS * MOTIVASI KERJA	Between Groups	Linearity	2580,994	1	2580,994	18,388	,001
		Deviation from Linearity	3191,970	23	138,781	,989	,530
	Within Groups		1684,333	12	140,361		
	Total		7457,297	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
LOYALITAS * MOTIVASI KERJA	,588	,346	,880	,774



LAMPIRAN 5.E
UJI KORELASI

Correlations

Notes

Output Created	13-OCT-2021 19:33:38
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 37
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI KERJA	75,22	12,535	37
LOYALITAS	82,17	14,393	37

Correlations

		MOTIVASI KERJA	LOYALITAS
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,588**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
LOYALITAS	Pearson Correlation	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

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

LAMPIRAN 6.F
SURAT PENGAMBILAN DATA PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1067/FPSI/01.10/X/2021

5 Oktober 2021

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Kantor BALITBANG Kota Medan**

di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Framana Tarigan

NPM : 168600192

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Instansi Dinas Perindustrian Kota Medan, Jl. Jenderal Besar A. H. Nasution No. 17 Pangkalan Masyhur Kecamatan Medan Johor, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Laili Afrita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs

- Arsip





LAMPIRAN 7.G

SURAT SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERINDUSTRIAN
Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution No. 17 Telp. (0621) 7882092
MEDAN - 20143

Nomor : 700 / 654 / SBU / X / 2021
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Penelitian

Medan, 13 OCT 2021
Kepada Yth:
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area
di -
Medan

Sesuai dengan surat dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan nomor 070/4149/Balitbang/2021 tanggal 06 Oktober 2021 tentang Surat Rekomendasi Riset dengan ini Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan menerangkan bahwa:

Nama : Framana Tarigan
NIM : 168600192
Prog. Studi : Ilmu Psikologi

benar telah melakukan penelitian di kantor Dinas Perindustrian Kota Medan, dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "**Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.**"

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
KOTA MEDAN**


PARLINDUNGAN, S.SOS, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19690920 199009 1 001