

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi saat ini menghadirkan persaingan yang semakin ketat, dimana setiap perusahaan harus mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah, pengarahan, pengendalian serta perencanaan. Manajemen SDM mencakup atas pengadaan pekerja, pemeliharaan, pengembangan, integrasi kompensasi dan pemutusan hubungan kerja agar memperoleh tujuan perusahaan.

Pada saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset pokok. Aset pokok SDM yang mampu menentukan hubungan keberhasilan dan tujuan perusahaan. Seringkali, aset sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dijaga keberlangsungannya saat bekerja untuk perusahaan. Sehingga aset tersebut mampu memberikan potensi terbaik. Aset tersebut juga mampu berlangsung dengan semangat dan menumbuhkan loyalitas pada perusahaan. Dengan demikian, jika sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi, maka dapat memperkuat tingkat loyalitas dan kinerja. Hal itu terjadi dengan penilaian kinerja dan akan diketahui kemampuan pencapaian setiap individu. Loyalitas merupakan tindakan menunjukkan dukungan yang konstan kepada perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan akan menunjukkan sikap setia serta berbakti pada pekerjaannya, rekan kerja, maupun pada tempat kerja yang menyebabkan

karyawan tersebut akan rela berkorban untuk kepentingan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja diperusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa mendatang. Berbicara mengenai kesetiaan atau loyalitas kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lain tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan pelayanan – pelayanan yang terbaik melalui program kesejahteraan karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental. kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung (*indirect compensation*) kepada karyawan. Perusahaan dapat memberikan dalam bentuk pelayanan seperti cuti, tunjangan, asuransi, dan fasilitas. Baik kompensasi langsung (*direct compensation*) maupun kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) mempunyai tujuan yang sama salah satunya menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan dapat juga ditentukan dari kompensasi atau hasil

yang didapatkan selama bekerja dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja. Fasilitas kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa puas maka dia juga akan loyal terhadap perusahaannya. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan. Karena itu wajar jika banyak perusahaan yang tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas. Perusahaan perlu melakukan usaha yang dapat memotivasi karyawan sehingga bisa membentuk sumber daya yang berkualitas. Usaha pemberian motivasi ini dapat membangun loyalitas pada karyawan tersebut.

Untuk memotivasi setiap karyawan melaksanakan tugasnya, atasan dapat memberikan motivasi seperti pujian, penghargaan atau ucapan terima kasih. Agar pemberian motivasi berhasil efektif, dibutuhkan dorongan yang bersifat materi maupun tidak bersifat materi. Pada gilirannya, dengan mencintai pekerjaan akan tercipta suasana kerja yang disiplin. Pada umumnya seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja dengan baik apabila dalam dirinya ada keinginan dan dorongan untuk giat bekerja. Keinginan dan dorongan untuk giat bekerja atau biasa disebut motivasi kerja, merupakan salah satu faktor penentu bagi seorang karyawan dalam mewujudkan kerjanya. Timbulnya motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja banyak dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar dirinya. Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan disebut motivasi internal, sedangkan motivasi kerja yang berasal dari luar diri karyawan dikenal terhadap motivasi eksternal. Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seorang karyawan akan menimbulkan motivasi internal nya. Sebagai contoh

seorang karyawan yang ingin berprestasi dalam kerjanya maka dirinya akan rajin, berusaha menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan tepat pada waktunya. Keberadaan motivasi internal pada diri karyawan tentunya harus didukung oleh motivasi eksternal yang berada di luar diri karyawan, misalnya: suasana kerja yang ada dalam perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang berusaha bekerja dengan baik, akan mencapai hasil kerja yang baik pula bila didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Di samping itu gaji yang memadai bagi setiap karyawan haruslah benar-benar sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan akan tetap termotivasi untuk giat bekerja dan berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, atasan perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari anggotanya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahannya sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. “Seorang manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik. Motivasi negatif memberlakukan hukuman bila pelaksanaan kerja tidak bagus atau tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan loyalitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan antara lain kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, promosi jabatan, pendapatan tiap bulan, minat, sikap, pengetahuan, perhatian atasan, tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan atasan, disiplin kerja, dan lain sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja. Seberapa besar kekuatan pengaruh

kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. BPR Pandaran Jaya”**.

1.2 Masalah Penelitian

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pandanaran Jaya yang bergerak di bidang jasa keuangan. Mengharuskan pihak manajemen PT. BPR Pandanaran Jaya melakukan inovasi terhadap karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi kerja dan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga menimbulkan loyalitas karyawan terhadap PT. BPR Pandanaran Jaya. Hal tersebut terjadi dikarenakan sering kali terjadi turn over karyawan yang disebabkan dari permasalahan tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja yang kurang baik yang membuat karyawan tidak nyaman sehingga tidak menimbulkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dari permasalahan tersebut maka akan dijadikan sebagai bahan penelitian serta upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap PT. BPR Pandanaran Jaya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan apabila hak-hak dari SDM yang terpenuhi
2. Motivasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan apabila terdapat motivasi yang positif bisa dalam rupa penghargaan atau Motivasi Kerja.

3. Loyalitas dapat dipengaruhi antara tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya?

1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel tingkat kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja pada PT. BPR Pandanaran Jaya

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.
- b. Membandingkan antara ilmu pengetahuan, ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku perusahaan yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

2. Bagi Praktisi

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang tingkat kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan. Selain itu, penulis bisa mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan pada PT. BPR Pandanaran Jaya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja sehingga akan tercapai loyalitas kerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. BPR Pandanaran Jaya.

c. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja dalam menciptakan loyalitas kerja karyawan yang optimal pada PT. BPR Pandanaran Jaya. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah proposisi atau dugaan belum terbukti. Artinya, dugaan masih bersifat tentatif. Dugaan tersebut menjelaskan fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan penelitian. Sehubungan dengan paparan latar belakang masalah penelitian, berikut adalah hipotesis penelitian yang diusulkan:

1. Hipotesis (H1) : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan variabel
..Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja
..Karyawan
2. Hipotesis (H2) : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan variabel
..Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
3. Hipotesis (H3) :Diduga adanya pengaruh dan signifikan variabel
..Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap
..Loyalitas Kerja Karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulan data, model penelitian, definisi variabel, dan pengujian hipotesis.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini hasil temuan dalam penelitian dan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil yang didapat dalam penelitian berupa keseluruhan atau sebagian, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan harapan umum peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan alasan kesesuaian dan ketidaksesuaian hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesejahteraan Karyawan

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kesejahteraan karyawan menurut pandangan para ahli. Menurut Diener (2012) dalam melihat Kesejahteraan Karyawan (employee's well-being), kesejahteraan di konsepskan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan

keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis. Sedangkan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2013), adalah: “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat”. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah “pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga turn over pegawai menjadi rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan Loyalitas Kerja meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

2.1.2 Faktor-Faktor Kesejahteraan Karyawan

Suatu keharusan bagi setiap perusahaan adalah memiliki visi dan misi dari keberadaannya. Visi dan Misi merupakan pernyataan tertulis tentang tujuan-tujuan kegiatan usaha yang akan dilakukan. Tentunya suatu kegiatan yang terencana baik dan terprogram dapat tercapai dengan keberadaan sistem pengelolaan perusahaan yang baik pula. Dalam praktiknya, prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik ini perlu dibangun dan dikembangkan secara

bertahap. Perusahaan harus membangun sistem dan pedoman pengelolaan perusahaan yang akan dikembangkan. Demikian juga karyawan, mereka perlu di berikan bekal dengan pengetahuan tentang prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Sehingga prinsip-prinsip tersebut akan dibangun, dipahami, dan dilaksanakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja pada suatu perusahaan, sebagai berikut:

1. Kewajiban Memberikan Gaji Yang Adil

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yaitu dengan memberikan imbalan dalam bentuk uang atau barang yang sesuai dengan kemampuan perusahaan. Balas jasa yang biasa diterima disebut sebagai gaji dan upah. Pembayaran gaji dan upah merupakan masalah yang dapat mempengaruhi hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Oleh karena itu jumlah gaji dan upah yang diberikan harus berdasarkan peraturan yang dapat diterima semua pegawai. Di Indonesia sendiri pun memiliki peraturan tentang upah minimum. Tetapi anehnya, peraturan tersebut sering di langgar secara terbuka, tanpa diambil tindakan hukum. Hal ini sudah sering terjadi sebelum krisis moneter (Juli 1997).

2. Perusahaan Tidak Boleh Mempraktikkan Diskriminasi

Diskriminasi adalah membeda-bedakan karyawan yg satu dengan yg lain, mulai dari bagian penerimaan karyawan sampai pada *punishment & reward* yg diterima karyawan. Diskriminasi ini juga kadang berlaku untuk jenis kelamin dari karyawan (pria lebih memiliki kesempatan berkarir tinggi dari pada

wanita). Serta membedakan berbagai karyawan karena alasan yang tidak relevan dan prasangka yang tidak baik.

3. Perusahaan Harus Menjamin Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Aspek keselamatan kerja lebih menekankan bahwa tempat kerja itu aman dari resiko kecelakaan kerja yg mengakibatkan cedera atau bisa menyebabkan kematian. Aspek kesehatan menekankan bahwa selama seseorang menjadi keryawan dari perusahaan, maka perusahaan wajib menjamin kesehatan dari karyawan tersebut.

4. Perusahaan Tidak Boleh Memberhentikan Karyawan Secara Sepihak

Ada 3 alasan perusahaan bisa memberhentikan karyawan yaitu:

- a. Perusahaan hanya boleh memberhentikan karyawan karena alasan yg tepat
- b. Perusahaan harus berpegang pada prosedur yang semestinya
- c. Perusahaan harus membatasi yang akan mengakibatkan sisi negatif bagi karyawan seminimal mungkin

5. Perusahaan Mewujudkan Koperasi Karyawan

Perusahaan dan manajemen yang berhasil, serta di dukung oleh potensi lingkungan yang dapat mengembangkan usaha koperasi karyawan tersebut secara berkesinambungan serta mewujudkan lingkungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

2.1.3 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Panggabean (2012;100) agar tujuan-tujuan dari pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan, yaitu :

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya. Seringkali program kesejahteraan yang telah dibuat tidak dimanfaatkan oleh karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri.
2. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu. Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa yang jika dibeli secara kelompok, maka harga dapat lebih rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.
3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin. Hal ini berarti program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati oleh sebagian besar karyawan perusahaan, misalnya program olahraga. Jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya bisa meragukan.
4. Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya. Prinsip ini menyatakan bahwa biaya program kesejahteraan tersebut harus dapat diperkirakan, wajar dan realistis. Misalnya seperti program asuransi atau pensiun, maka besarnya premi maupun uang santunan yang akan dibayarkan telah dapat diperkirakan wajar dan realistis.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap karyawan tentu pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan

motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karier. Motivasi juga adalah suatu yang mendorong orang untuk melakukan tindakan. Karyawan juga harus memiliki motivasi untuk bekerja. Tidak hanya sekedar gaji yang bernilai finansial tentu dengan didukung oleh ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, jenjang karir, dll. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak melulu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang karyawan. Faktor eksternal seperti Motivasi Kerja dan fasilitas perusahaan malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Lihat penjelasan mengenai faktor motivasi kerja di bawah ini.

1. Gaji

Faktor inilah yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa kurang puas apabila menerima gaji yang terlalu rendah atau kurang dari ekspektasinya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan pun menurun. Sebaliknya, motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila mereka mendapatkan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan di tempat kerjanya.

2. Atasan Kerja

Karyawan menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif. Karyawan bisa berbicara dengan jujur

dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya apabila memiliki atasan yang suportif dan berpikiran luas. Mereka membutuhkan atasan yang memotivasi agar lebih percaya diri dan bersemangat selama bekerja.

3. Apresiasi atau Penghargaan

Apresiasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam diri karyawan. Bentuk apresiasi yang diinginkan tidak harus insentif, melainkan juga ucapan terima kasih dan pujian yang tulus atas kerja keras para karyawan.

4. Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi dengan rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Mereka akan lebih semangat dalam bekerja jika memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman diajak berkomunikasi. Faktor ini dipengaruhi pula oleh sifat dasar manusia yang ingin diterima dalam lingkungan mana pun, termasuk Motivasi Kerjanya.

5. Budaya Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda dalam mencapai tujuannya. Budaya perusahaan pun dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Perusahaan menginginkan perusahaan tersebut sejalan dengan tujuan serta visi misi perusahaan di awal. Sementara bagi karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan tersebut, akan memiliki motivasi kerja yang meningkat sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

6. Kesempatan Berkembang

Kesempatan untuk belajar dan berkembang di perusahaan tentu berdampak besar pada motivasi karyawan. Faktor ini sangat diperlukan oleh karyawan

terutama karyawan generasi masa kini. Para karyawan tidak ingin bekerja di perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang dalam kariernya.

7. Kehidupan Pribadi

Motivasi kerja bisa juga dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang sedang memiliki masalah pribadi, tidak akan antusias dan bersemangat dalam bekerja. Solusinya, perusahaan bisa memberikan kegiatan positif serta seminar dalam membangkitkan kembali motivasi karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Informasi indikator motivasi kerja tidak banyak diketahui oleh para karyawan. Padahal informasi ini sangat penting untuk dipahami karena pasti ada masanya para karyawan mengalami kejenuhan dan rasa penat selama bekerja. Kondisi ini memang tidak dapat dihindari, tetapi harus dilawan dengan adanya pemberian motivasi yang tepat. Memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kemauan karyawan. Berikut yang termasuk indikator dalam motivasi kerja adalah:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Namun jangan lupa bahwa cara yang digunakan oleh setiap individu pasti berbeda-beda menurut latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

2. Kemauan

Kemauan adalah pengaruh dorongan dari luar untuk bisa melakukan sesuatu.

Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain.

3. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Keahlian memang tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang. Jika sudah dimiliki, juga harus terus diasah agar semakin kuat dan terampil. Namun sebelum itu, perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu.

4. Membentuk Keterampilan

Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, namun tetap tersusun secara baik. Semuanya harus dilakukan sesuai dengan keadaan agar mencapai hasil tertentu.

5. Tujuan

Tujuan dalam indikator motivasi kerja berfokus pada pertanyaan tentang kondisi yang diinginkan perusahaan untuk dapat diwujudkan. Tujuan menjadi bentuk sebagai tahap akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja terbaik.

2.3 Loyalitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari,

dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen perusahaan dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari perusahaan maupun individu. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan nya (Mayer dan Harscovith, 2013).

2.3.2 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Dinyatakan sebagai tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang interaksi sosial, identifikasi pekerjaan, serta umpan balik pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan

2.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2015: 28) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

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

3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Kerja yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

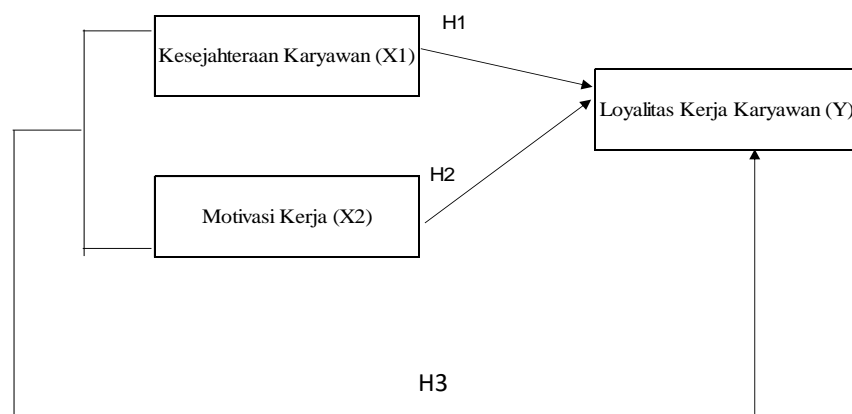
Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Larastrini dan Adnyani (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja	Berdasarkan hasil Analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..
2	April (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia	Berdasarkan Analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukan bahwa variabel secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
3	Maulana et al., (2019),	Efek Motivasi Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Industri Jasa Logistic	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh Motivasi Kerja sosial terhadap loyalitas karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh Motivasi Kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

4	Wulandari dan Utami (2018)	Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Kantor PT Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Brantas	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai. Variable kepuasan kerja juga berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai.
5	Kitriwati, ddk (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Tipe B d iota Bandung.	Hasil penelitian kepemimpinan bernilai positif menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas, sedangkan motivasi bernilai positif menunjukkan motivasi memiliki hubungan dengan loyalitas.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti

Penjelasan:

1. Hipotesis (H1) : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
2. Hipotesis (H2) : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
3. Hipotesis (H3) : Diduga adanya pengaruh dan signifikan variabel Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif dari responden. Data subjektif penelitian ini merupakan kuesioner yang disebar kepada pihak-pihak yang terkait. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012: 193)

1. Data primer diperoleh dari data responden melalui penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan PT. BPR Pandanaran Jaya yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner baik yang masih aktif sebagai karyawan maupun yang sudah tidak bekerja. Pedoman pengisian data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Jadi data primer merupakan data asli yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan variabel dan aktual nya.
2. Data Sekunder sumber yang tidak langsung memberikan data-data kepada pengumpul seperti lewat dokumen atau lewat orang. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi internet, literatur dan buku.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel merupakan obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada PT. BPR Pandanaran Jaya. Maka di judul penelitian ini ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi, yaitu:

3.2.1 Variabel Independen

variabel yang menjadi sebab terjadinya/ terpengaruhnya variabel dependen,

meliputi variabel Kesejahteraan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

3.2.2 Variabel Dependent

variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen dalam hal ini Loyalitas Kerja (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Pandanaran Jaya Jl.Raya Hankam Ring Rudal No.56 Jatirahayu, Kec. Pondok Melati – Kota Bekasi 17414.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan, terhitung dari bulan Mei s/d Juli 2023. Berikut rangkaian tabel kegiatan selama melakukan bimbingan skripsi:

Tabel 3 1
Rangkaian Kegiatan Bimbingan

No	Periode / Waktu	Kegiatan
1	06 May 2023	Pengajuan Judul
2	13 May 2023	Pembuatan Proposal (Bab 1 s/d 3)
3	20 May 2023	Pengajuan Proposal (Bab 1 s/d 3)
4	20 May 2023	Pembuatan Bab II
5	03 June 2023	Pengajuan Bab 1-3
6	10/06/2023 - 17/06/2023	Revisi Bab 1-3
7	24 June 2023	Proses Bab 4-5
8	08 July 2023	Review Bab 1-5
9	10 July 2023	Revisi Bab 1-5

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah atasan dan karyawan di PT. BPR Pandanaran Jaya dengan jumlah populasi sebanyak 48 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai bagian suatu acara dalam mengumpulkan data untuk memenuhi prosedur dalam penelitian yang dilakukan dan untuk menempatkan sifat dan ciri yang dikehendaki dari populasi. (Karsadi, 2019:46). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability sampling atau sampel probabilitas. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Sugiyono, 2012:92) populasi yang berada di bawah 100, maka secara keseluruhan adalah sampel. Maka dengan ini, data populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 48 responden

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengamati dan memahami peristiwa secara cermat, mendalam dan terfokus terhadap subjek penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, untuk menghimpun data hasil penelitian, peneliti menggunakan kuesioner. Pertanyaan melalui kuesioner disusun secara sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel – variabel yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel-variabel yang sedang diteliti, kuesioner yang diedarkan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk suatu model pertanyaan yang mengajukan pilihan jawaban kepada responden.

3.6 Metode Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2012:72) definisi kuesioner adalah teknis pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam perusahaan yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara. Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah

model Likert. Skala Likert merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan pada penelitian sosial. Dalam skala Likert, peneliti perlu merumuskan sejumlah pertanyaan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih jawaban yang telah tersedia. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden. Masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan skala 5 (lima) opsi nilai, yaitu:

Tabel 3 2
Skala Penilaian

Penilaian	Bobot (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data di buat oleh Peneliti 2023

3.7 Metode Analisis Data

Metode Analisis yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS versi 24, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor total nya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2016). Validitas adalah suatu ukuran

yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalid-an suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji validitas merupakan alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Validitas item adalah kecermatan suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika terjadi korelasi kuat dengan skor total nya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan sesuatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner atau angket dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Validitas dapat juga diketahui dengan menggunakan rumus Product Moment Coefficient of Correlation (Pamungkas, 2012):

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

x = skor pertanyaan

y = skor total

2. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan

uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2016):

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
 - 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.
3. Uji Asumsi Klasik

Bagi pembuat model, asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model statistic yang dapat digunakan dalam kondisi – kondisi data tertentu. Sedangkan, asumsi merupakan batasan yang berguna untuk mengetahui apakah model statistik yang digunakan layak untuk kondisi data pengamat. Ketika asumsi tidak dipenuhi, atau beralih ke metode yang lebih advance agar asumsinya dapat terselesaikan. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar – benar bebas dari adanya gejala heteroskedasticities, gejala multikolinearitas, dan gejala auto korelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yakni tidak terdapat Heteroskedastisitas, tidak terdapat Multikolinearitas, tidak terdapat Auto korelasi (Sudrajat, 2017, 164). Jika terdapat Heteroskedasticities, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya data standar error. Jika terdapat Multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh – pengaruh Individu dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya auto korelasi mengakibatkan

penaksir masih tetap bisa dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian – pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Data klasifikasi kontinu, data kuantitatif yang termasuk dalam pengukuran data skala interval atau skala rasio, untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik dipersyaratkan distribusi normal. Pembuktian data ber distribusi normal dapat dilakukan uji normalitas terhadap data. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sampel yang dimiliki berasal dari populasi ber distribusi normal atau data populasi yang ber distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual ber distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2016:58). Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji *Scatterplot*. Pada uji ini normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dan residual nya. Dasar pengambilan keputusannya:

- (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal nya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan keputusan pada uji statistik parametrik:

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak ber distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali, uji multicollinearities bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi maka variabel ini tidak octagonal. Variabel oktagon adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

(Gujarati, 2016) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multicollinearities, terdapat beberapa indikator, yaitu:

- (1) Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini, tentu saja ekstrem.
- (2) Pada model yang hanya melibatkan dua variabel penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinearitas adalah memeriksa korelasi *zero – order* atau sederhana di antara kedua variabel. Jika koefisien tinggi, multikolinearitas umum terjadi.
- (3) Bagaimanapun koefisien korelasi *zero – order* dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel X karena memungkinkan koefisien korelasi *zero – order* yang rendah, tetapi

multikolinearitasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsial.

- (4) Jika R^2 sangat tinggi, tetapi korelasi rendah, mungkin multikolinearitas. Disini, satu atau lebih variabel mungkin tidak berguna. Namun demikian, jika R^2 tinggi dan koefisien korelasi tinggi, multikolinearitas belum dapat terdeteksi. Dengan demikian, seperti yang dikemukakan C. Roberts Wichers, Krishna Kumar, John O'Hagan, dan Brendan McCabe, terdapat disarankan oleh Farrar dan Glauber.
 - (5) Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variabel X_i terhadap variabel X sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasi nya, R_i^2 . Nilai R_i^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi, seseorang dapat menghilangkan X_i (tersebut) dari model, asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.
 - (6) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
 - (7) Nilai *standar error* setiap koefisien menjadi tidak terhingga.
- Multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$), menunjukkan adanya gejala multikolinieritas (Imam Ghazali, 2016).

3) Uji Linearitas

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel

independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $>$ alpha (0,05) maka nilai tersebut linear.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Korelasi ini biasa dilambangkan dengan huruf r , yang nilainya berada di rentang -1 sampai $+1$. Nilai r yang mendekati -1 atau $+1$ menunjukkan hubungan yang kuat di antara dua variabel tersebut, sementara nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan hubungan yang lemah. Jika koefisien korelasi menunjukkan hasil positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, ketika variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sementara, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan. Dimana jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y justru rendah atau menurun

Tabel 3. 1
Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada korelasi antara dua variabel
$>0 - 0,25$	Sangat Lemah
$>0,25 - 0,5$	Cukup
$>0,5 - 0,75$	Kuat
$>0,75 - 0,99$	Sangat kuat
1	Korelasi hubungan sempurna positif
-1	Korelasi hubungan sempurna negatif

Sumber: Sarwono 2016

3.8.2 Analisis Koefisien Regresi

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan sebuah variabel terikat (Y).

Persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = variabel kriterium

X = variabel prediktor

a = variabel konstana = variabel konstan

b = koefisien arah regresi linier

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi disimbolkan dengan “R²” yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang di berikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi atau melihat seberapa besar kontribusi pengaruh di berikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. untuk membuktikan seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y akan di hitung melalui sistem pengolah angka yaitu menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini dibantu menggunakan SPSS Versi 2.4.