

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh:

YAUMIL KHAIRANI

NIM. 51151045

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

YAUMIL KHAIRANI

NIM. 51151045

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

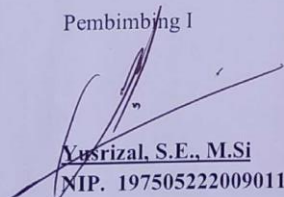
Oleh:

**Yaumil Khairani
NIM. 51151045**


Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 16 Oktober 2019

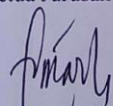
Pembimbing I


Yusrizal, S.E., M.Si
NIP. 197505222009011006

Pembimbing II


Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Marlyah, M.Ag
NIP.197601262003122003

i

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yaumil Khairani
NIM : 51151045
Tempat, Tanggal Lahir : Pintu Padang Julu, 14 Januari 1997
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jalan Belat No. 132 Pancing, Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 16 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan,



Yaumil Khairani
NIM. 51151045

PENGESAHAN

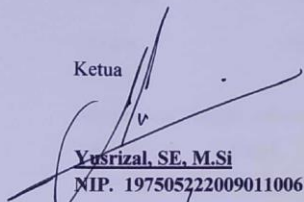
Skripsi berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA” an, Yaumul Khairani, NIM 51151045 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 31 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 15 November 2019

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua


Yusrizal, SE, M.Si

NIP. 197505222009011006

Sekretaris


Fauzi Arif Lubis, MA

NIP. 198412242015031004

Anggota

1. Yusrizal, SE, M.Si

NIP. 197505222009011006

2. Fauzi Arif Lubis, MA

NIP. 198412242015031004

3. Dr. Sugianto, MA

NIP. 196706072000031003

4. Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si

NIB. 1100000093

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA

NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara”**. Atas nama Yaumil Khairani. Di bawah bimbingan **Yusrizal, S.E., M.Si** sebagai Pembimbing I dan **Fauzi Arif Lubis, MA** sebagai Pembimbing II.

Permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih kurang, dimana masih ada yang kurang taat kepada peraturan dan tanggung jawab pada organisasi. Pegawai belum dapat menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas pegawai masih belum baik. Fenomena tersebut harus segera diatasi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan pengukura Skala Likert. Data di proses melalui program SPSS Versi 22,0 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara persial variable motivasi kerja, pengalaman kerjan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemudian dari hasil nilai f-hitung lebih besar dari pada f-tabel yaitu ($7,609 > 2,975$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: Loyalitas pegawai, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan.

ABSTRACT

This thesis entitled "**The Effect of Work Motivation, Work Experience and Leadership Style on Employee Loyalty in the Research and Development Agency of North Sumatra Province**". On behalf of Yaumil Khairani. Under the guidance of **Yusrizal, S.E., M.Si** as Counselor I and **Fauzi Arif Lubis, MA** as Counselor II.

The problem examined in this study is the work loyalty of employees at the North Sumatra Province Research and Development Agency is still lacking, where there are still less obedient to the rules and responsibilities of the organization. Employees have not been able to create morale so that employee productivity is still not good. This phenomenon must be addressed immediately so as not to interfere with the process of achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work experience and leadership style on employee loyalty at the North Sumatra Province Research and Development Agency. This study uses a quantitative approach and uses primary data through questionnaires to the employees of the North Sumatra Province Research and Development Agency. The population in this study were 30 respondents with a sampling technique using saturated sampling methods with Likert Scale measurement. Data is processed through SPSS Version 22.0 with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that work motivation, work experience and leadership style had a positive and significant effect on employee loyalty in the Research and Development Agency of North Sumatra Province. From the results of the t test prove that the work motivation, work experience and leadership style variables have a significant effect on employee loyalty. Then the results of the f-count value is greater than the f-table ($7.609 > 2.975$) with a significant value of $0.001 < 0.005$. Based on the results of this analysis it can be concluded that work motivation and work experience leadership style has a significant influence both partially and simultaneously on employee loyalty to the Research and Development Agency of North Sumatra Province.

Keywords: Employee loyalty, work motivation, work experience, and leadership style.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara ”**. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulis mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan dan juga do'a sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih ini penulis tuju kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Kedua Orang tua saya Ayahanda ***Drs. Zul Fadli*** dan Ibunda ***Hasnah***, yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya baik melalui do'a maupun materil yang tak terhingga hingga saat ini.
3. Kakak dan adik tersayang ***Ns. Juita 'Aini, S.Kep, Nur Fadhilah, S.Farm, Roisyah*** dan ***Winda Khofifah*** yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Bou dan Amang Boru ***Drs. Aspiah, Nurlena*** dan ***M.Irsan Siregar*** yang telah memberikan do'a dan semangat kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak ***Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag*** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak ***Dr. Andri Soemitra, MA*** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Ibu ***Dr. Marliyah, MA*** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Bapak ***Imsar M.Si*** selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
9. Bapak ***Dr. Muhammad Ridwan, MA*** selaku Pembimbing Akademik.
10. Kedua pembimbing skripsi saya yaitu Bapak ***Yusrizal, SE., M.Si*** selaku Pembimbing Skripsi I, dan kepada Bapak ***Fauzi Arif Lubis, MA*** selaku Pembimbing Skripsi II.
11. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang tak mampu dituliskan satu persatu yang telah ikhlas memberikan ilmu dan membimbing saya hingga saat ini.
12. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara beserta jajarannya yang telah bersedia membantu dan memberikan waktunya kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian.
13. Teman – teman seperjuangan jurusan ***Ekonomi Islam D*** stambuk 2015 yang telah berjuang bersama – sama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
14. Kepada Sahabat – sahabat tercinta ***Indri Gusmita Br. Rambe, S.Kom*** dan ***Naila Nurillah Iqbal, S.Pd*** yang telah memberikan semangat dan do'a serta saling menguatkan satu sama lain.
15. Kepada teman – teman tersayang ***Ammara Khairani Lubis, SE, Ayu Diah Shapira, SE, Bornok Rizky, SE,*** dan ***Istana Salwani, SE*** yang telah memberikan semangat dan do'a serta saling menguatkan satu sama lain.

16. Teman – teman KKN 52 Silau Rakyat atas dukungan dan semangatnya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat – sahabat serta pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang selalu mendukung, mendo’akan seraf membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan dari Bapak/Ibu dan semua sahabat serta teman yang telah membantu dan mendukung penulis dan semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, 16 Oktober 2019

Penulis,

Yaumil Khairani
NIM. 51151045

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Loyalitas Pegawai	12
B. Motivasi Kerja.....	16
C. Pengalaman Kerja	22
D. Gaya Kepemimpinan.....	26
E. Kerangka Konseptual	33
F. Penelitian Terdahulu	35
G. Kerangka Teoritis.....	37
H. Hipotesa.....	38

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	40
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
	C. Populasi dan Sampel Penelitian	40
	D. Data Penelitian	41
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	F. Definisi Variabel dan Defenisi Operasional	43
	G. Teknik Analisa Data.....	45
BAB IV	TEMUAN PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum Balitbang Provsu	50
	B. Ruang Lingkup Bidang Usaha	52
	C. Deskripsi Data Penelitian.....	60
	D. Uji Persyaratan Analisis.....	76
	E. Uji Asumsi Klasik.....	84
	F. Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
	G. Uji Hipotesis	90
	H. Interpretasi Hasil Penelitian.....	95
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	101
	B. Saran	102
	DAFTAR PUSTAKA	103
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	108

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	35
3.1 Pengukuran Skala Likert.....	43
3.2 Ringkasan Penelitian	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.5 Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)	64
4.6 Skor Kuesioner untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_2)	67
4.7 Skor Kuesioner untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)	70
4.8 Skor Kuesioner untuk Variabel Loyalitas Pegawai (Y)	74
4.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif	77
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	78
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	78
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	79
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai	80
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	81
4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	82
4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	82
4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai	83
4.18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test	85
4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.21 Hasil Uji t.....	91
4.22 Hasil Uji F	94
4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Skema Kerangka Teoritis	38
4.1 Lambang Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu.....	53
4.2 Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu	55
4.3 Grafik Histogram	85
4.4 Grafik P-Plot.....	86
4.5 Hasil Analisis Heteroskedastisitas	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Kuesioner Penelitian	103
2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja	110
3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Pengalaman Kerja	111
4 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan ...	112
5 Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Loyalitas Pegawai	113
6 Output Uji Validitas.....	115
7 Tabel Distribusi Nilai t-tabel , r-tabel , dan F-tabel.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah pesaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Pada setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensi baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan dan kesetiaan.

Sumber daya manusia saat ini juga sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi/perusahaan mencapai tujuan dan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Aset penting ini perlu untuk diperhatikan kelangsungannya selama bekerja untuk organisasi, sehingga aset organisasi tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada organisasi.¹

Pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.²

¹Olivia Cornelia, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan ABC" dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1, Universitas Telkom, 2017, h. 73.

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1993), h. 13.

Beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan pegawai untuk organisasi antara lain yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antar pribadi.³

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara secara umum mempunyai tugas dalam membantu Gubernur Sumatera Utara dalam bidang penelitian dan pengembangan di Provinsi Sumatera Utara, dan sebagai penyelenggara penelitian dan pengembangan untuk mendukung pembangunan daerah-daerah kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara. Pemerintah daerah dapat menentukan berbagai kebijakan sesuai kewenangan yang diembannya. Pemerintah Daerah diharapkan akan mampu merumuskan berbagai kebijakan untuk melakukan berbagai terobosan dalam upaya memajukan daerahnya. Dengan adanya lembaga ini, diharapkan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara akan dapat merumuskan berbagai prioritas serta kerangka kebijakan pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan kemasayarakatan serta Iptek yang didasari oleh hasil penelitian dan pengembangan.⁴

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara ini memiliki anggaran yang cukup besar tetapi terdapat masalah tentang penanganan pegawai. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian masih terdapat banyak permasalahan mengenai pegawai yang dialami Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, seperti pegawai yang sering tidak mematuhi perintah atasan dan pegawai sering menunda-nunda pekerjaan. Masalah tersebut menunjukkan bahwa loyalitas di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara ini sangat rendah dilihat dari aspek loyalitas yaitu pada aspek taat pada peraturan, tanggung jawaab pada perusahaan dan kesukaan pada pekerjaan.

³Komang Sri Sutriniasih, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Plasa Telkom Group Singaraja" dalam *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol. 10, No. 2, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 2017, h. 69.

⁴Balitbang Provsu, *Tugas dan Fungsi*, (<http://balitbang.sumutprov.go.id>). Di akses pada tanggal 18 Februari 2019.

Selain itu, menurut hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara memang terdapat masalah loyalitas seperti, pegawai sering mengkorupsi jam kerja dan sering datang tidak tepat waktu. Beliau menjelaskan bahwa pegawai sering mengkorupsi waktu jam kerja, seperti pada saat jam kerja masi berlangsung tetapi para pegawai pergi keluar perusahaan tanpa izin. Jika kebiasaan tersebut menyebar kepegawai lainnya, maka akan berdampak ke produktifitas kerja yang menurun. Masalah tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara kurang memiliki loyalitas kerja yaitu kurang taat kepada peraturan dan tanggung jawab pada perusahaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Ardana, loyalitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.⁵

Loyalitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik dan buruk, loyalitas pegawai juga menunjukkan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.⁶

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki pegawai yang loyal, mereka yang loyal diyakini dapat memberikan kontribusi maksimal dan selalu optimal dalam bekerja. Pegawai yang selalu bekerja tanpa menuntut hak yang semestinya diperoleh, dianggap sebagai pegawai teladan. Oleh karena itu untuk mendukung produktifitas kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi

⁵Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 136.

⁶Putu Ivan Ady Paratama dan Wayan Mudiarta Utama, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 4, Universitas Udayana, 2013, h. 398.

Sumatera Utara, maka diperlukan pegawai yang memiliki tingkat keperdulian yang tinggi, sikap yang setia terhadap tempat bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam keadaan apapun sehingga perlu penekanan sikap untuk bertanggung terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada setiap pegawai.

Loyalitas pegawai sangat penting karena hanya dengan loyalitas yang tinggi memungkinkan pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pula. Loyalitas pegawai dirasakan makin penting karena pengendalian dan pengelolaan organisasi/perusahaan adalah pegawai itu sendiri, tanpa faktor dari pegawai seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara efisien dan efektif.⁷

Loyalitas kerja antara pegawai satu dengan pegawai lain tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Pada dasarnya loyalitas pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri, namun pihak perusahaan juga harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi pegawainya sehingga para pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap tujuan organisasi/perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Purba, loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor yaitu usia, motivasi kerja, masa kerja dalam organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, pembayaran gaji, desain kerja, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi terhadap pegawai, promosi jabatan, kemampuan, pelatihan dan pemberian intensif bagi pegawai yang berprestasi baik. Apabila salah satu faktor ini berubah maka loyalitas pegawai terhadap organisasi akan berubah.⁸ Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada faktor motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan sebagai faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

⁷Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sulita), h. 166.

⁸Betniar Purba, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan” dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 16, No. 2, UNIKA Santo Thomas SU, 2016, h. 15.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas pegawai agar kinerja pegawai juga meningkat, dimana rasa ketaatan, tanggung jawab serta kerja sama dari pegawai, sehingga rasa sama-sama memiliki akan timbul dan menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dalam membentuk loyalitas pegawai yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan serta sikap kerja yang positif.

Menurut Maslow menyatakan bahwa motivasi berdasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya, kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kebutuhan menimbulkan untuk memenuhi perilaku kebutuhan yang lebih tinggi yang dapat mempengaruhi loyalitas. Motivasi sangat penting bagi pegawai karena dapat berpengaruh pada setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.⁹

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih rendah dimana beberapa pegawai kurang termotivasi untuk bekerja. Menurut wawancara dari Sekretaris bahwa mereka kurang mendapat arahan dan bimbingan dari atasan dalam bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan karena mereka sering mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja. Akibatnya, produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai menurun.

Motivasi menyebabkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha menuju pencapaian tujuan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.¹⁰

⁹Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012, h. 47.

¹⁰Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 213.

Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut, terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai, maka akan terasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat.

Menurut Foster, pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan membantu perusahaan dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan.¹¹ Pengalaman yang di dapat diorganisasi dapat menimbulkan loyalitas pegawai dan mereka akan loyal bila organisasi mau memenuhi apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan pegawai.

Dari hasil observasi mengenai pengalaman kerja, bahwa pengalaman kerja pegawai di Badan Penelitian dan pengembangan Provinsi Sumatera Utara belum mendukung sepenuhnya terhadap loyalitas pegawai. Menurut wawancara dari Kepala Bagian Umum ada beberapa pegawai yang memiliki masa kerja yang lama tetapi pengetahuan dan kemampuannya masih kurang khususnya pada bidang teknologi komputer, sehingga mereka mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap loyalitas dari pegawai itu sendiri. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan loyalitas pegawai. Seorang pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila

¹¹Intan Masyichah, Dewi Prihatini, Muhammad Syaharudin, "Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PLN (Persero) Area Bayuwangi" dalam *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1, Universitas Jember, 2010, h. 75.

pegawai tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan atau kemampuan juga pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila pegawai tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan, kemampuan serta keterampilan.¹²

Menurut Anoraga, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.¹³

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dipengaruhi oleh orang yang dipimpinya untuk menyesuaikan keadaan orang yang dipimpin agar kepemimpinan dapat berjalan efektif dan optimal. Dalam suatu organisasi penerapan gaya kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi sikap dan perilaku bawahan.

Menurut Hardani, kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.¹⁴

Dari observasi mengenai gaya kepemimpinan, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan karyawan di Badan Penelitian dan pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik dimana gaya kepemimpinan tersebut belum dapat menciptakan kinerja para pegawainya menjadi lebih baik. Menurut wawancara dari beberapa pegawai, mereka mengatakan masih kurang perhatian dan pengarahan dari pimpinan sehingga pegawai belum mengerti dengan

¹²*Ibid.*, h. 399.

¹³Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 214.

¹⁴Rita Ivana Ariyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta" dalam *Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah sakit*, Vol. 5, No. 2, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, h. 136.

pekerjaannya. Akibatnya, aktivitas kerja yang dihadapi akan terhambat dan mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan dicapai.

Menurut Rahardjo, bahwa keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang efektif memberi dampak kemajuan pada organisasi. Baik dan buruknya cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemimpin juga dapat menambah produktivitas pegawai dan menjadikan pegawai memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan.¹⁵

Pentingnya gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai maka diperlukan pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Apabila pegawai bekerja pada suatu organisasi dan pegawai tersebut telah di motivasi dengan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh pegawainya, maka kesetiaan pegawai terhadap organisasi akan semakin besar. Maka kecenderungan pegawai untuk tetap bertahan di organisasi tersebut sangat besar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya masalah yang menyebabkan loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih rendah yaitu motivasi pegawai yang rendah, pengalaman kerja pegawai belum mendukung sepenuhnya terhadap loyalitas dan gaya kepemimpinan yang belum dapat menciptakan kinerja para pegawainya menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara”**.

¹⁵Mudji Rahardjo dan Purbudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 66.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara kurang memiliki loyalitas kerja yaitu kurang taat kepada peraturan dan tanggung jawab pada perusahaan.
2. Kurang mendapat motivasi atau arahan dan bimbingan dari atasan dalam bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan karena mereka sering mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja.
3. Ada beberapa pegawai yang memiliki masa kerja yang lama tetapi pengetahuan dan kemampuannya masih kurang khususnya pada bidang teknologi komputer, sehingga mereka mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Gaya kepemimpinan karyawan di Badan Penelitian dan pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik dimana gaya kepemimpinan tersebut belum dapat menciptakan semangat kerja pegawai sehingga produktivitas pegawai masih belum baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran, yaitu sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah loyalitas pegawai yang dipengaruhi motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) golongan III Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara serempak terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Maka adapun tujuan dan manfaat penelitian yaitu:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap terhadap loyalitas pegawai karyawan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain yaitu:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang loyalitas pegawai, motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan dan guna untuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

b. Bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Untuk memberikan salah satu informasi sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan loyalitas pegawai yang lebih baik lagi.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi pihak lain yang

ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Loyalitas Pegawai

1. Pengertian

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh dan setia. Menurut Meyer dan Herscovith, loyalitas pegawai/karyawan merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai/karyawan dan perusahaan.¹⁶

Menurut Handoko, loyalitas yaitu komitmen/keterkaitan seseorang terhadap organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisiensi sesuai dengan target yang direncanakan berdasarkan prinsip-prinsip, semboyan dan nama baik yang tanpa dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor penghambat baik dari dalam maupun dari luar organisasi.¹⁷

Menurut Steers dan Porter, loyalitas kepada organisasi adalah sikap sejauh mana seseorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Loyalitas pegawai sebagai proses perilaku seseorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan.¹⁸

¹⁶Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.190.

¹⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPF, 2003), h. 200.

¹⁸Farizal Marzuki, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group" dalam *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 7, No. 1, Politeknik LP3I Jakarta, 2018, h. 58

Pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.¹⁹

Loyalitas pegawai dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab dari pegawai, rasa sama-sama memiliki akan timbul. Untuk menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan antara lain pihak pimpinan perusahaan harus mengusahakan agar pegawai merasa senasib dengan pegawai lain. Dalam kenyataan memang sulit untuk menimbulkan loyalitas atau kesetiaan semua pegawai terhadap perusahaan apabila tenaga kerja terlalu banyak.

Loyalitas Pegawai adalah salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk.²⁰

Salah satu bentuk sikap loyalitas ini adalah taat/ patuh kepada aturan. Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah Ali- Imran ayat 103 yang berbunyi:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ
 النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ (١٠٣)

Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah

¹⁹*Ibid.*, h. 13.

²⁰Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 136.

kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada ditepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikian Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.²¹

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketetapan yang sudah ditentukan. Dalam perusahaan, untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan perusahaan sudah seharusnya pegawai untuk mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas dalam diri pegawai. Kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan yang berlaku merupakan salah satu aspek dalam loyalitas.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan pegawai dapat timbul apabila pihak pimpinan perusahaan dapat mengusahakan agar pegawai merasakan saling memiliki dan membutuhkan terhadap perusahaan tersebut. Dengan perasaan demikian, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sopiah, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah:²²

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

²¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 352.

²²Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 163.

- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan.

3. Indikator Loyalitas Pegawai

Menurut Gouzali Saydam, ada beberapa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur loyalitas pegawai, yaitu:²³

1) Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran pegawai jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat pegawai akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Ketika seorang pegawai memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Pegawai akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

²³Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 2005), h. 415.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan pegawai lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang pegawai mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang pegawai secara individual.

4) Rasa memiliki

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

5) Hubungan antar pribadi

Pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap pegawai lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, pegawai pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang pegawai mencintai pekerjaannya.

B. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Menurut Hasibuan, motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.²⁴ Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.²⁵ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.²⁶

Menurut Robbins, motivasi ialah sebagai proses menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.²⁷ Menurut Husaini Usman, motivasi merupakan keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku.²⁸

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan.²⁹

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi

²⁴Hijjah Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap, "Pengaruh Remonerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara" dalam *At-tawassuth*, Vol. 04, No.01 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019, h.69

²⁵Hijjah Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap, "Pengaruh Remonerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara" dalam *At-tawassuth*, Vol. 04, No.01 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019, h.69

²⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Keenam belas, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 141.

²⁷Robbins, *Perilaku Organisasi*, h. 222.

²⁸Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Cet. 2. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 250

²⁹Corry Magdalena, Hermain, Nazaruddin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa", *Human Falah*, Vol. 3, No. 1, 2016, h. 117-118.

semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.³⁰

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-An'am ayat 162-163 yang berbunyi:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya: Katakanlah, sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).³¹

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (pegawai) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaiknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno mengatakan faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.³²

³⁰*Ibid.*, h. 253.

³¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 204.

³²Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 106.

1) Faktor Intren

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk memepertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram atau sebagainya. Untuk untuk memepertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperthankan oleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan ada keinginan untuk diakui, dihormati ooleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan penghargaan terhadap prestasi, dan pengakuan penghargaan ditempat kerja oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk berja.

2) Faktor Estern

a. Kondisi Lingukangan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhn sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memepengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Konpensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. *Supervise* yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, bimbingan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian untuk mengorbankan apa apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan setiap dambaan pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang *Fleksibel*

Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang sudah dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Motivasi sangat penting bagi pimpinan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja bawannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan dan lingkungannya. Usman mengatakan peran penting motivasi sebagai proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan

sesuatu. Motivasi juga merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai yang di harapkan.³³

Sedangkan Hasibuan mengatakan tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tinggi absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertimbangkan rasa tanggung jawabnya pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Dengan demikian penting motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam peningkatan tujuan perusahaan yang memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga adanya pemberian motivasi ini diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah

³³Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, h. 70.

³⁴Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 221.

ditentukan sebelumnya. Dari pengertian tersebut diambil indikator-indikator motivasi sebagai berikut:³⁵

1. Daya dorong
Semangat yang diberikan dari organisasi/perusahaan ke pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja dip perusahaan menjadi lebih baik. Daya dorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya *reward* kepada pegawainya atau bentuk bonus, dorongan dari dirinya sendiri dan juga keluarga.
2. Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dengan adanya keinginan untuk bekerja lebih baik dan lebih sukses merupakan sebuah motivasi untuk bekerja lebih optimal.
3. Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan ataupun perintah pekerjaan yang diberikan organisasi/perusahaan kepada pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.
4. Membentuk keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimiliki seseorang. Kemudian kemampuan tersebut di asa dengan baik sesuai pekerjaan pegawainya.
5. Membentuk keterampilan
Membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan melalui kemampuan yang menggunkan kreatifitas dan ide dalam bekerja.
6. Tanggung jawab
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tnggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

³⁵Sondang P.Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakaerta: Rineka Cipta, 2012), h. 138.

C. Pengalaman Kerja

a. Pengertian

Menurut Foster pengalaman kerja atau masa kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.³⁶

Menurut Manulang pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.³⁷

Menurut Trijoko pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.³⁸

Menurut Hasibuan, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.³⁹

Sedangkan Menurut Alwi, masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.⁴⁰

Paratama dan Utama menyatakan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan loyalitas pegawai.⁴¹ Dalam penelitian Timbul dan Mutamimah menyatakan pengalaman yang didapat di perusahaan dapat

³⁶Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), h. 31

³⁷Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesi, 1984), h. 15.

³⁸Prasatya Trijoko, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: Renika, 1980), h. 82.

³⁹Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 55.

⁴⁰Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 717.

⁴¹Paratama dan Utama, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", h. 403.

menimbulkan loyalitas dan mereka akan loyal bila perusahaan mau memenuhi apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan pegawai.⁴²

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan pengalaman kerja seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman.

Islam mendorong ummatnya untuk memilih pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Artinya: Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dipercaya.*⁴³

Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa defenisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk perang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan kepada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-qur'an dan Hadis, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan serang karyawan. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan

⁴²Arifin Timbul dan Mutamimah. "Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen" dalam *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.13, No.2, 2009, h. 186

⁴³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: Darussalam, 2010), h. 547.

dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tidak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁴⁴

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Pegawai dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Menurut Handoko, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Latar belakang pribadi
Mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat
Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan
Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan analisis
Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik
Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

c. Indikator pengalaman kerja

Menurut Foster, ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:⁴⁶

- 1) Lama waktu/ masa kerja

⁴⁴Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 106.

⁴⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 93.

⁴⁶Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, h. 43.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

- 2) **Tingkat pengetahuan dan keterampilan**
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) **Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**
tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian

Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya.⁴⁷

Menurut Sherma, kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerja sama dari orang untuk sesuatu.⁴⁸

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah hal yang paling sulit untuk dipahami.⁴⁹

⁴⁷Veithzal Rivai, *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Cet.1.(Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), h. 2.

⁴⁸Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, h. 281.

⁴⁹Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, Cet 1, (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 60.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan eksternal.⁵⁰

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis, setiap para pemimpin mempunyai karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya maka pemimpin dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau kewenangan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu gabungan yang berbeda antara tugas dan hubungan perilaku yang biasa digunakan untuk mempengaruhi pribadi atau kelompok untuk mencapai tujuan.⁵¹ Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerjanya.

⁵⁰Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *Human Falah*, Vol. 3, No.2, 2016, h. 255.

⁵¹*Ibid.*, h. 61.

Menurut Thoha, gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.⁵² Menurut Siagian, ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokrasi, dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang pemimpin sebagai yang otokratis, demokratis, atau *laissez-faire*. Menurut Siagian ada macam tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Otokratis
 - a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
 - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja dan kerja sama setiap anggota.
 - d. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kesamaannya terhadap kerja sama setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
- 2) Demokrasi
 - a. Semua kebijakan terjadi pada kelompok disukai dan keputusan diambil dari dorongan dan bantuan dari kelompok.
 - b. Kegiatan – kegiatan yang didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan pentunjuk – pentunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

⁵²Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 303.

- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa aja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d. Pemimpin adalah objektif atau “*fack-mained*” dalam ujian dan kesamaannya dan mencoba menjadi seseorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- 3) *Leissez-faire* (Kendali Bebas)
- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau undividu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b. Bahan-bahan yang bermacam – macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia tidak akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambildari diskusi kerja.
 - c. Sama sekali tidak ada parsitipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d. Kadang – kadang memberikan komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.
- 4) Paternalistik

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin yang paternalistik lebih bercorak sebagai pelindung, bapak dan guru. Kebersamaan bagi para anggota organisasi sedangkan pemimpin yang bersangkutan berada di atas para anggotanya.

5) Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratik adalah pemimpin yang memiliki sifat egois. Egoismenya sangat tinggi akan mendorongnya memutar balikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Pemimpin yang otokratik menggunakan gaya kepemimpinan yang menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, menegakkan disiplin menunjukkan kekauan,

bernada keras dalam memerintah bawahan, dan menggunakan pendekatan punitive dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Penggunaan tipe atau gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi pemimpin yang bersangkutan. Dalam situasi tentang dan dalam dalam menghadapi masalah-masalahnya yang memerlukan pemikiran yang bersama antara pemimpin dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan otokrasi. Jadi, kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahannya atau perintah yang kokoh. Oleh karena itu tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi dan lingkungannya.

Dalam islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Sebagai firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya: Hai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taati Rasul (Nya), dan ulil amri di anatara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁵³

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang

⁵³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 80.

dalam mempengaruhi orang.⁵⁴ Kemampuan pemimpin untuk hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.⁵⁵

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:⁵⁶

- 1) Dari Pemimpin
Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- 2) Ciri Atasan
Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.
- 3) Ciri Bawahan
Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinannya.
- 4) Persyaratan Tugas

⁵⁴Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), h. 182.

⁵⁵Ibid., h. 137.

⁵⁶AM Kadarman. *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 49.

Tuntutan tanggungjawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

5) **Iklm Organisasi dan Kebijakan**

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh manajer.

6) **Perilaku dan Harapan Rekan**

Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Safaria, indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:⁵⁷

1. **Kepemimpinan secara Suportif (*Supportive Leadership*)**

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. **Kepemimpinan yang Direktif (*Directive Leadership*)**

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. **Kepemimpinan Partisipatif (*Partisipative Leadership*)**

⁵⁷T. Safaria dan Saputra, N.E, *Managemen Emosi*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2006, h. 77.

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-oriented Leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

E. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Menurut Robbins, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai.⁵⁸

Penelitian Agustiningrum, mengemukakan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat loyalitas pegawai yang cukup tinggi.⁵⁹

Dalam penelitian Amanah, bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan loyalitas karyawan.⁶⁰

Berdasarkan penelitian Putri, menyatakan dari hasil pengujian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan.

⁵⁸Robbins, *Perilaku Organisasi*, h.198.

⁵⁹ Agustiningrum, Witur, "Kontribusi Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kotagede" dalam *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, 2013, h. 116.

⁶⁰*Ibid.*, h. 7.

Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada pekerjaannya yang baik pula dan begitupun sebaliknya.⁶¹

2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Menurut Pratama, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan.⁶²

Dalam penelitian Sasongko, menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan loyalitas karyawan.⁶³

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Masyichah, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan arah positif. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan merupakan suatu kelebihan yang dapat membantu kelancaran dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan.⁶⁴

Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka loyalitas akan meningkat, dan sebaliknya jika

⁶¹Habibah Suryani Putri, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Toserba Griya (Buah Batu Bandung)" dalam *Skripsi*, Universitas Widyatama, 2018, h. 64.

⁶²*Ibid.*, 153.

⁶³Adhitia Yudhi Sasongko, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Dong Young Tress Indonseia" dalam *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, 2018 h. 72

⁶⁴Intan Masyichah, Dewi Prihatini dan Muhammad Syaharudin, "Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi" dalam *Artikel Mahasiswa*, Universitas Jember, 2010, h. 5.

pengalaman kerja yang dimiliki rendah, maka loyalitas karyawan akan menurun.⁶⁵

⁶⁵*Ibid.*, h.988.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan Penelitian Marline, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu loyalitas karyawan dan berpengaruh dan faktor karyawan lebih banyak loyal terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pemimpin tidak berlaku objektif dan tidak jujur kepada karyawan.⁶⁶

Dalam penelitian Mariam, menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas pegawai.⁶⁷

Pada penelitian Agustiningrum, menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Cara pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik, dapat membuat karyawan betah sehingga karyawan dapat bekerja tidak dengan beban atau bekerja dalam sebuah tekanan.⁶⁸

Penelitian Purwandari, mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.⁶⁹

F. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu dan jurnal yang dapat di jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain:

⁶⁶Marline Merke Mameseh & Amiartuti Kusmaningtyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sector Public*, Vol.5, No. 3, h. 148.

⁶⁷*Ibid.*, h.37.

⁶⁸*Ibid.*, h. 116.

⁶⁹Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan" dalam *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma, 2018 h. 153.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Habyibi / 2014	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan	Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Loyalitas (Y)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan
2	Adhitya Yudhi Sasongko/ 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalamanan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia)	Kepuasan Kerja (X1), Pengalamanan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Dari variabel Kepuasan Kerja dan Pengalamanan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia
3	Witur Agustiningrum/ 2013	Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kota Gede	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y).	Analisis regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Loyalitas Karyawan
4	Pinarsih/ 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi	Analisis regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan

		PT. Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk	(X3), Loyalitas Kerja Karyawan (Y).		parsial terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk
5	Elisabeth Yuli Purwandari / 2008	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Loyalitas Karyawan (Y).	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Loyalitas Karyawan
6	Farizal Marzuki/ 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group	Gaya Kepemimpinan Transformasi onal (X1), Profesionalism e Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habyibi:

- 1) Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habyibi yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T.
- 2) Perbedaan antara keduanya adalah terletak pada penelitian yang saya lakukan yaitu dengan menambahkan variabel Pengalaman Kerja.

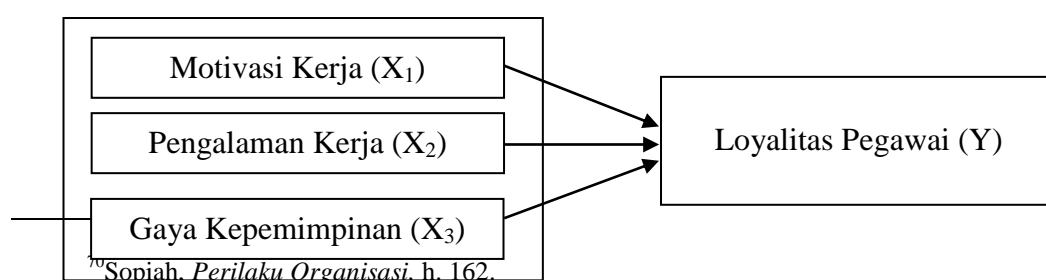
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habyiby dilakukan pada tahun 2014 dengan objek penelitian adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Sedangkan penelitian saya ini dilakukan pada tahun 2019 dengan objek penelitian Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

G. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis menggambarkan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat yaitu pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Loyalitas yaitu komitmen/keterkaitan seseorang terhadap organisasi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisiensi sesuai dengan target yang direncanakan berdasarkan prinsip-prinsip, semboyan dan nama baik. Loyalitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi/perusahaan karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan.⁷⁰

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini:





(Gambar 2.1. Skema Kerangka Teoritis)

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁷¹ Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dibentuk, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
 H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
2. H_1 = Pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
 H_0 = Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
3. H_1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
 H_0 = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.
4. H_1 = Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.

⁷¹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 96

H_0 = Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengemabangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung jumlahnya dan diolah dengan metode statistika.⁷² Pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel loyalitas pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 198, Siti Rejo I, Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20216. Telp (061) – 7866225. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan selesai.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷³ Dari penjelasan tersebut, peneliti

⁷²Budi Trianto, *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*. (Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute, 2016), h.7.

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 80.

menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Golongan III pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang akan dibuat populasi.⁷⁴ Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono, *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.⁷⁵ Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan III pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari organisasi atau instansi yang dapat dibuktikan dengan angka – angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

2. Sumber Data

Beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

⁷⁴*Ibid.*, h. 118.

⁷⁵*Ibid.*, h. 124.

- b. Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dengan mengumpulkan data mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan literatur – literatur yang dikeluarkan serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, Tehnik ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pegawai negeri sipil pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.

Bobot penilain angka kuisoner dalam penelitian ini sesuai dengan yang digambarkan oleh *skala likert*, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap keadaan sosial. Dimana variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dapat dijadikan titik tolak untuk menyusun sistem pertanyaan atau pernyataan.⁷⁶ *Skala likert* yang digunakan untuk menjawab bagian pernyataan penelitian memiliki lima kategori sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

⁷⁶Trianto, *Riset Modeling*, h. 63

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh responden.⁷⁷

F. Defenisi Variabel dan Defenisi Operasional

1. Defenisi Variabel

Menurut Sugiyono, mendefenisikan bahwa yang dimaksud dengan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan variabel independen adalah variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang diteliti, diantaranya yaitu: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

⁷⁷*Ibid.*, h. 64

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan variabel dependen atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian variabel dependen yang diteliti adalah Loyalitas Pegawai.

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional yaitu suatu defenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Ringkasan Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Suatu dorongan yang diberikan kepada para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bias mendukung terwujudnya tujuan organisasi.	a. Daya dorong b. Kemauan c. Kerelaan d. Membentuk keahlian e. Membentuk keterampilan f. Tanggung jawab ⁷⁸	<i>Skala Likert</i>
Pengalaman Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	a. Lama waktu/ masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ⁷⁹	<i>Skala Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X3)	Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik	a. Kepemimpinan Suportif b. Kepemimpinan	<i>Skala Likert</i>

⁷⁸Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, h. 157.

⁷⁹Foster, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, h. 43.

	langsung maupu tidak dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran, dan senang hati.	direktiif c. Kepemimpinan partisipatif d. Kepemimpinan berorientasi prestasi ⁸⁰	
Loyalitas Pegawai (Y)	Sikap sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.	a. Taat pada peraturan b. Tanggung jawab pada organisasi c. Kemauan untuk bekerja sama d. Rasa memiliki e. Hubungan antar pribadi f. Kesukaan terhadap pekerjaan ⁸¹	<i>Skala Likert</i>

G. Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus atau aturan yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Melalui metode ini data yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian akan diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan dianalisis, sehingga diperoleh gambaran umum tentang masalah yang diteliti.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep

⁸⁰Safaria, *Managemen Emosi*, h. 297.

⁸¹Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, h. 415.

yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, yang dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel, yaitu: ⁸²

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka data dikatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka data dikatakan tidak valid

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas yang tinggi dan dinyatakan reliable jika nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliable alat ukur tersebut. ⁸³

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut: ⁸⁴

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat parametric test. Data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup

⁸²Trianto, *Riset Modeling*, h. 113.

⁸³Trianto, *Riset Modeling*, h. 115.

⁸⁴Trianto, *Riset Modeling*, h. 119.

tersebut. Jika varians sama dan yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- VIF >10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
- VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar berapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas disebut sebagai berikut:⁸⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Loyalitas Karyawan
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	Pengalaman Kerja
X_3	=	Gaya Kepemimpinan
a	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien Regresi
e	=	Tingkat kesalahan

⁸⁵Trianto, *Riset Modeling*, h. 139.

6. Uji Hipotesis

Sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:⁸⁶

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Pegawai). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.
- H_1 diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

⁸⁶Trianto, *Riset Modeling*, h. 145.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Loyalitas Pegawai).

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2001 tanggal 20 Juli 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 611.1-434.K/Tahun 2002, tanggal 18 Juni 2002 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Namun secara efektif Balitbang Provsu melakukan tugas operasionalnya pada bulan Agustus 2002 setelah diisi oleh jabatan struktural pada bulan Juli 2002.

Badan Penelitian dan Pengembangan secara umum mempunyai tugas dalam membantu Gubernur Sumatera Utara dalam bidang penelitian dan pengembangan di Provinsi Sumatera Utara, dan sebagai penyelenggara penelitian dan pengembangan untuk mendukung pembangunan daerah-daerah kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Utara. Pemerintah Daerah dapat menentukan berbagai kebijakan sesuai kewenangan yang diembannya. Pemerintah Daerah diharapkan akan mampu merumuskan berbagai kebijakan untuk melakukan berbagai terobosan dalam upaya memajukan daerahnya. Dengan adanya lembaga ini, diharapkan Pemprovsu akan dapat merumuskan berbagai prioritas serta kerangka kebijakan pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta Iptek yang didasari oleh hasil penelitian dan pengembangan.

Salah satu kebijakan yang didelegasikan itu adalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dan pengembangan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Iptek, khususnya pada Pasal 20 yang menyatakan bahwa

Pemerintah Daerah berfungsi menumbuh kembangkan motivasi, memberikan stimulasi dan fasilitas, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan serta sinergi unsur kelembagaan, sumber daya dan jaringan ilmu pengetahuan dan teknologi di wilayah pemerintahannya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem nasional penelitian, pengembangan dan penerapan Iptek.

Sejalan dengan perkembangannya Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih terus memberikan eksistensi dalam melaksanakan penelitian dan pengembangan di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang kemudian didukung berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 60 Tahun 2011 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini mengingat pentingnya pelaksanaan penelitian dan pengembangan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah, dan memahami terhadap isu-isu strategis yang terus berkembang sejalan dengan reformasi dan otonomi daerah yang telah berdampak pada perubahan dan dinamika tatanan sosial, ekonomi dan politik, keberadaan dan fungsi penelitian dan pengembangan sangat diperlukan terutama dalam segenap penyelenggaraan fungsi pemerintahan di daerah.

Dengan demikian, keberadaan Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara sekarang ini diharapkan akan mampu menjalankan tugas dan fungsinya serta meningkatkan peran sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang melaksanakan, mengkoordinasikan, dan memfasilitasi seluruh kegiatan penelitian dan pengembangan di daerah, serta dapat dijadikan sebagai *pertimbangan* dalam mengkritisi berbagai permasalahan yang berkembang untuk selanjutnya menghasilkan rumusan kebijakan yang strategik dan menjadi lembaga profesional yang berbasis kompetensi akademis yang mampu melakukan interaksi dan kerjasama dengan berbagai pihak pemerintah lainnya maupun non pemerintah.

B. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara berdomisili di Jalan Sisingamangaraja No. 198 Medan, Sumatera Utara. Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang ditunjuk langsung oleh Gubernur Sumatera Utara.

Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dalam tugas-tugasnya bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dalam tugas sehari-harinya dibantu oleh seorang sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang.

Sebagai salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di lingkungan Provinsi Sumatera Utara, Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara didalam Program dan Kegiatannya mendukung Visi, Misi, dan Program Gubernur Sumatera. Visi tersebut dapat dicapai oleh Balitbang Provinsi Sumatera Utara dengan merumuskan visi dan misi Balitbang Provinsi Sumatera Utara yang sesuai dengan visi dan misi Kepala daerah.

1. Visi dan Misi

a. Visi :

Visi dapat diartikan sebagai tujuan suatu organisasi atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang. Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita – cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai dimasa depan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi organisasi untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Visi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara adalah ***“Menjadi Balitbang yang menghasilkan penelitian dan pengembangan sebagai dasar pengambilan kebijakan pembangunan menuju Sumatera Utara yang berdaya saing”***.

b. Misi:

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam mewujudkan visinya. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikan. Misi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara adalah:

- 1) Meningkatkan penelitian dan pengembangan yang strategis dan berdaya saing serta kapasitas kelembagaan penelitian dan pengembangan di Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Meningkatkan kerjasama jejaring Iptek dan Inovasi dengan Sistem Inovasi Daerah (SIDa).
- 3) Memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan yang bersifat invensi dan inovatif sebagai dasar kebijakan pembangunan daerah.

2. Makna dan Arti Lambang Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

(Gambar 4.1 Lambang Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu)

Arti dari Lambang Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara, terdiri dari:

- a. Kepalan tangan yang diacungkan dengan menggenggam rantai berserta perisainya, adalah lambang kebulatan tekad perjuangan rakyat Provinsi Sumatera Utara melawan imperialisme, kolonialisme, feodalisme dan kominisme.
- b. Batang bersudut lima, perisai dan rantai melambangkan kesatuan masyarakat di dalam membela dan mempertahankan Pancasila.
- c. Pabrik, pelabuhan, pohon karet, pohon sawit, daun tembakau, ikan, daun padi dan tulisan “Sumatera Utara”, melambangkan daerah yang indah permai, mashur dengan kekayaan alamnya yang berlimpah-limpah.
- d. Tujuh belas, kuntum kapas, delapan sudut sarang laba-laba dan empat puluh lima butir padi menggambarkan tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan RI.
- e. Tongkat di bawah kepalan tangan, melambangkan watak kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotisme, pencinta dan pembela keadilan.
- f. Bukit barisan yang berpuncak lima, melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat persatuan, kegotong – royong yang dinamis.

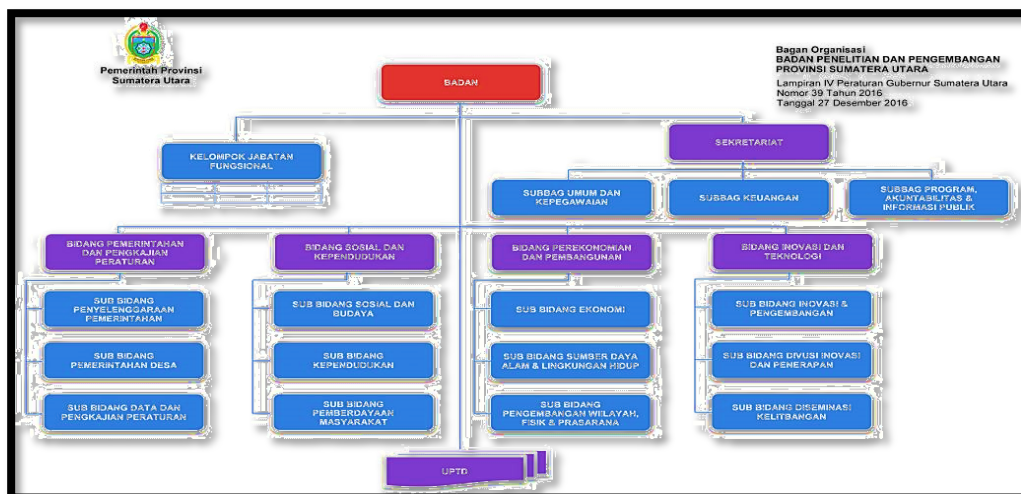
Badan Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi. Balitbang menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Penelitian dan Pengembangan;
2. Pemberian Dukungan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Penelitian dan Pengembangan;
3. Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di Bidang Penelitian dan Pengembangan;

4. Pelaksanaan Tugas Pembantuan di Bidang Penelitian dan Pengembangan;
5. Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Internal dan Eksternal;
6. Pelaksanaan Tugas Lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan Tugas dan Fungsinya.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menggambarkan sistematis mengenai penerapan tugas-tugas, fungsi wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi berfungsi untuk menyelenggarakan tugas kedinasan dengan tujuan yang diinginkan. Dengan struktur organisasi masing-masing pegawai akan tahu akan kewajiban tugas, wewenang dan tanggung jawab. Agar penyelenggaraan kegiatan kedinasan dapat berjalan dengan lancar hendaknya pegawai ditempatkan pada tempat dan tugas yang tepat sesuai dengan bakat pendidikan, pengalaman, keahlian dan fisiknya. Dengan adanya struktur organisasi yang baik maka dapat ditentukan kepada siapa tugas diberikan dan setiap orang harus mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah struktur organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 39 Tanggal 27 Desember Tahun 2016:



(Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu)

4. Pembagian Tugas dan Tanggung jawab

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah/kewenangan Provinsi dibidang Kesekretariatan, Pemerintahan dan Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Ekonomi dan Pembangunan, Sumber Daya Alam dan Maritim serta tugas perbantuan.

Untuk melaksanakan tugas yang disebutkan, Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pemerintahan, Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Ekonomi dan Pembangunan, Sumber Daya Alam dan Maritim;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam bidang Pemerintahan, Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Ekonomi dan Pembangunan serta Sumber Daya Alam dan Maritim;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang Penelitian dan Pengembangan;
- d. Pelaksanaan tugas pembantuan dibidang Penelitian dan Pengembangan;
- e. Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Internal dan Eksternal di bidang penelitian dan pengembangan;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagian seksi Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
3. Bidang Pemerintahan dan Kemasyarakatan
4. Bidang Sosial dan Budaya
5. Bidang Ekonomi dan Pembangunan
6. Bidang Sumber Daya Alam dan Maritim

C. Deskriptif Data Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan III Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Peneliti mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 (motivasi kerja), 12 pernyataan untuk variabel X_2 (pengalaman kerja), 12 pernyataan untuk variabel X_3 (gaya kepemimpinan) dan 12 pernyataan untuk variabel Y (loyalitas pegawai). Kuesioner disebarkan kepada 30 pegawai Golongan III Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *skala likert*.

1. Deskripsi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	16	53,33 %
Perempuan	14	46,67 %
Total	30	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (53,33%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (46,67%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang lebih dominan adalah laki-laki dengan jumlah 16 orang dengan persentase 53,33%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	1	3,33 %
31 – 40 Tahun	13	43,34 %
41 – 50 Tahun	10	33,33 %
> 50 Tahun	6	20 %
Total	30	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 21 – 30 tahun berjumlah 1 orang (3,33 %), usia 31 – 40 tahun berjumlah 13 orang (43,34 %), usia 41 – 50 tahun berjumlah 10 orang (33,33 %) dan berusia 50 tahun ke atas berjumlah 6 orang (20 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 30 – 50 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kematangan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang latar belakang pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	5	16,67 %
S1	22	73,33 %
SMA	3	10 %
Total	30	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (16,67 %), S1 sebanyak 22 orang (73,33 %), dan SMA sebanyak 3 orang (10 %). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang masa kerja para responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5 – 10 Tahun	16	53,34 %
11 – 19 Tahun	7	23,33 %
20 – 30 Tahun	3	10 %
> 30 Tahun	4	13,33 %

Total	30	100 %
--------------	-----------	--------------

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53,34% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, maka akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi variabel penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskripsi persentase hasil variabel penelitian setiap dimensi tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50	13	43,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
2	19	63,33	10	33,33	1	3,33	0	0	0	0	30	100
3	16	53,34	10	33,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
4	11	36,67	17	56,67	2	6,66	0	0	0	0	30	100
5	13	43,33	16	53,34	1	3,33	0	0	0	0	30	100
6	16	53,34	13	43,33	1	3,33	0	0	0	0	30	100
7	17	56,67	10	33,33	3	10	0	0	0	0	30	100

8	16	53,34	11	36,67	3	10	0	0	0	0	30	100
9	15	50	10	33,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100
10	18	60	11	36,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
11	15	50	14	46,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
12	9	30	19	63,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.5 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, terdapat 15 responden (50%) yang menjawab sangat setuju, karena mereka merasa suasana tersebut dapat menambah semangat kerja.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 19 responden (63,33%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai akan termotivasi apabila diberikan penghargaan atas prestasi. karena dengan diberikannya penghargaan mereka dapat lebih baik lagi untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 16 responden (53,34%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja. Karena kesuksesan dari pekerjaan yang dilakukan pegawai akan membantu meningkatkan dan mendorong kinerja organisasi.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab setuju bahwa pegawai menyukai setiap pekerjaan yang diberikan. Hanya beberapa pegawai yang menyukai pekerjaan mereka, sedangkan sisanya kurang menyukai karena tidak sesuai dengan bidang.
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 16 responden (53,34%) menjawab setuju bahwa pegawai tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan. Beberapa pegawai masih merasa beban kerja yang

dimiliki belum sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka memberikan keluhan terhadap kerjanya.

- f. Dari jawaban keenam, terdapat 16 responden (53,34%) menjawab sangat setuju bahwa bila ada tugas tambahan, pegawai selalu menyelesaikan dengan baik. Karena mereka ingin memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi.
- g. Dari jawaban ketujuh, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan guna untuk membentuk keahlian. Pegawai yang merasa percaya diri terhadap pekerjaan mereka walaupun kurang mendapat hasil yang baik, karena mereka menganggap bahwa kegagalan merupakan dorongan yang dapat menjadikan diri mereka lebih baik lagi.
- h. Dari jawaban kedelapan, terdapat 16 responden (53,34%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai berusaha untuk memperbaiki kinerja. Apabila kinerja yang dimiliki pegawai rendah maka akan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi, sehingga pegawai selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik agar memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi.
- i. Dari jawaban kesembilan, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa apabila atasan memberikan pelatihan pada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Pegawai merasa bahwa dengan mengikuti pelatihan mereka dapat meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja, sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.
- j. Dari jawaban kesepuluh, terdapat 18 responden (60%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Karena pemimpin selalu memberikan peluang yang sama terhadap pegawai tanpa memandang jabatan ataupun tingkatan yang dimiliki oleh pegawai.

- k. Dari jawaban kesebelas, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan lebih mudah untuk mendapatkan prestasi dalam organisasi.
- l. Dari jawaban kedua belas, terdapat 19 responden (63,33%) menjawab setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pendidikan dan kemampuan. Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kesimpulan secara umum, rata – rata pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang dapat dilihat dari pegawai yang memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik, agar mendapat apresiasi dan prestasi dari organisasi. Selain itu pegawai juga mendapat peluang atau kesempatan yang sama untuk membentuk keahlian serta keterampilan pegawai dalam bekerja pada bidang masing – masing. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan kontribusi yang paling tinggi 19 responden sebesar 63,33%.

Tabel 4.6
Skor Kuesioner untuk Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50	11	36,67	4	13,33	0	0	0	0	30	100
2	13	43,34	10	33,33	7	23,33	0	0	0	0	30	100
3	15	50	10	33,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100

4	14	46,67	13	43,33	3	10	0	0	0	0	30	100
5	17	56,67	7	23,33	6	20	0	0	0	0	30	100
6	15	50	12	40	3	10	0	0	0	0	30	100
7	13	43,33	12	40	5	16,67	0	0	0	0	30	100
8	14	46,67	13	43,33	3	10	0	0	0	0	30	100
9	13	43,33	14	46,67	3	10	0	0	0	0	30	100
10	11	36,67	16	53,33	3	10	0	0	0	0	30	100
11	12	40	15	50	3	10	0	0	0	0	30	100
12	17	56,67	9	30	4	13,33	0	0	0	0	30	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai semakin lama pegawai bekerja akan meningkatkan pengalamannya, terdapat 15 responden (50%) yang menjawab sangat setuju. Pengetahuan dan keterampilan yang baik dari pegawai dapat dilihat melalui masa kerjanya.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 13 responden (43,34%) menjawab sangat setuju bahwa masa kerja pegawai dapat membantunya untuk bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Pegawai yang telah lama bekerja akan memiliki pengetahuan yang lebih terhadap tata cara dan standar kerja, sehingga mereka mereka lebih mudah untuk menentukan metode kerja yang sesuai dengan kemampuan.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa pengalaman kerja yang pegawai miliki membantunya dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan

efisien. Karena untuk menghasilkan pekerjaan yang baik membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai.

- d. Dari jawaban keempat, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab sangat setuju bahwa tingkat kemahiran pegawai menentukan lama waktu bekerja. Pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini. Pegawai merasa bahwa latar belakang dan pengalaman mereka sesuai dan mendukung dalam bidang pekerjaannya.
- f. Dari jawaban keenam, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa keterampilan yang pegawai miliki sesuai dengan karakteristik dan bidang pekerjaan. Karena untuk menghasilkan pekerjaan yang baik membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.
- g. Dari jawaban ketujuh, terdapat 13 responden (43,33%) menjawab sangat setuju bahwa pengetahuan yang tinggi sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi belum tentu mampu mendukung pekerjaannya, karena pegawai juga harus memiliki keterampilan yang baik dalam bidang tersebut.
- h. Dari jawaban kedelapan, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab sangat setuju bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai masih diatas rata-rata pegawai yang lain. Beberapa pegawai merasa bahwa pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sudah melebihi dari apa yang ditentukan, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik daripada yang lain.
- i. Dari jawaban kesembilan, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab setuju bahwa pegawai dapat menguasai peralatan kerja

yang disediakan oleh organisasi. Dan ada juga beberapa pegawai yang belum menguasai peralatan yang ada diorganisasi, dikarenakan kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.

- j. Dari jawaban kesepuluh, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab setuju bahwa pekerjaan yang pegawai lakukan sangat membutuhkan pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman yang dimiliki pegawai akan membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
- k. Dari jawaban kesebelas, terdapat 15 responden (50%) menjawab setuju bahwa pegawai dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang lebih lama akan lebih mudah menghasilkan kerja yang baik, karena mereka telah memiliki penguasaan terhadap bidang tersebut.
- l. Dari jawaban kedua belas, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab sangat setuju bahwa dalam bekerja pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur kerja pasti memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih dari pada yang lainnya.

Kesimpulan secara umum, rata – rata pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan rentang waktu yang dimilikinya pada bidang masing – masing. Pegawai yang memiliki ilmu pengetahuan serta penguasaan terhadap pekerjaan, akan membantunya dalam mengembangkan keahlian di dunia pekerjaan dan menambah pengalaman kerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan kontribusi yang paling tinggi 17 responden sebesar 56,67%.

Tabel 4.7

Skor Kuesioner untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56,67	10	33,33	3	10	0	0	0	0	30	100
2	14	46,67	15	50	1	3,33	0	0	0	0	30	100
3	15	50	10	33,34	5	16,66	0	0	0	0	30	100
4	11	36,67	15	50	4	13,33	0	0	0	0	30	100
5	16	53,33	11	36,67	3	10	0	0	0	0	30	100
6	16	53,33	6	20	8	26,67	0	0	0	0	30	100
7	14	46,67	14	46,67	2	6,66	0	0	0	0	30	100
8	15	50	12	40	3	10	0	0	0	0	30	100
9	17	56,67	9	30	4	13,33	0	0	0	0	30	100
10	12	40	16	53,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
11	18	60	10	33,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
12	15	50	13	43,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai pimpinan selalu mengarahkan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, terdapat 17 responden (56,67%) yang menjawab sangat setuju. Pengarahan yang jelas dari pimpinan akan memudahkan pegawai dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang baik.

- b. Dari jawaban kedua, terdapat 15 responden (50%) menjawab setuju bahwa Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan pada bawahan. Dikarenakan pemimpin merupakan atasan didalam suatu organisasi yang berwenang untuk memerintah atau menyuruh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan. Pemimpin yang memberikan standar kerja kepada pegawai akan memberikan dorongan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, karena pegawai memiliki target kerja yang harus dicapai.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 15 responden (50%) menjawab setuju bahwa pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai. Dikarenakan pemimpin dapat menjadi acuan sehingga pegawai dapat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya,
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- f. Dari jawaban keenam, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu membantu konflik yang terjadi pada pegawai. Adanya kontribusi dari pemimpin dalam penyelesaian konflik yang terjadi diantara sesama pegawai, akan menciptakan hubungan yang baik dalam bekerja.
- g. Dari jawaban ketujuh, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu mendukung pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Adanya dorongan dan semangat dari pimpinan akan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

- h. Dari jawaban kedelapan, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu menetapkan target kerja agar pegawai memiliki prestasi dibidang pekerjaannya. Sebuah prestasi yang diberikan organisasi, akan memberikan semangat kepada pegawai untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.
- m. Dari jawaban kesembilan, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan lebih mudah untuk mendapatkan prestasi dalam organisasi.
- i. Dari jawaban kesepuluh, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab setuju bahwa pimpinan selalu bersama-sama dengan pegawai dalam membuat keputusan. dikarenakan untuk menciptakan hasil yang baik maka perlunya kekompakan antar pemimpin dan pegawai,
- j. Dari jawaban kesebelas, terdapat 18 responden (60%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dan mendiskusikan masalah-masalah. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menentukan standar kerja akan menciptakan semangat kerja, karena mereka merasa dihargai dalam bekerja.
- k. Dari jawaban kedua belas, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi kepada pegawai. Evaluasi yang dilakukan akan membangun sikap teliti, disiplin dan tanggung jawab dalam diri pegawai.

Kesimpulan secara umum, rata – rata pegawai menyukai gaya kepemimpinan yang membuat pegawai merasa dihargai dengan keberadaannya. Seperti seorang pemimpin yang tegas, pemimpin yang direktif yaitu mampu mengarahkan pada setiap pegawai apa yang akan dilakukannya terhadap pekerjaan, pemimpin yang selalu mendukung pegawai dalam menjalankan tugas, dan pemimpin yang partisipatif. Hal

ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan kontribusi yang paling tinggi 18 responden sebesar 60%.

Tabel 4.8
Skor Kuesioner untuk Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	66,67	7	23,33	3	10	0	0	0	0	30	100
2	12	40	13	43,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100
3	14	46,67	14	46,67	2	6,66	0	0	0	0	30	100
4	15	50	13	43,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
5	16	53,34	10	33,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
6	17	56,67	11	36,67	2	6,66	0	0	0	0	30	100
7	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	30	100
8	16	53,33	12	40	2	6,67	0	0	0	0	30	100
9	14	46,67	14	46,67	2	6,66	0	0	0	0	30	100
10	16	53,33	14	46,67	0	0	0	0	0	0	30	100
11	14	46,67	16	53,33	0	0	0	0	0	0	30	100
12	16	53,33	14	46,67	0	0	0	0	0	0	30	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai pegawai menaati aturan dan tata tertib organisasi, terdapat 20 responden (66,67%) yang menjawab sangat setuju. Pegawai yang taat dan patuh terhadap peraturan organisasi menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam diri pegawai.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 13 responden (43,33%) menjawab setuju bahwa peraturan yang diterapkan organisasi melatih pegawai agar lebih disiplin. Masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa peraturan tidak sesuai dengan keadaanya, sehingga belum terciptanya kedisiplinan yang baik.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari. Beberapa pegawai yang belum melaksanakan visi dan misi dalam tugasnya harus lebih diperhatikan oleh pimpinan, agar meningkatkan kinerja organisasi.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 15 responden (50%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai merasa loyal terhadap organisasi ini. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai setia terhadap organisasi tersebut.
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 16 responden (53,34%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai mematuhi setiap peraturan yang ada di organisasi. Pegawai yang taat dan patuh terhadap peraturan organisasi menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam diri pegawai.
- f. Dari jawaban keenam, terdapat 17 responden (56,67%) menjawab sangat setuju bahwa sesama pegawai selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan. Kerja sama antara sesama akan memudahkan pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang baik.
- g. Dari jawaban ketujuh, terdapat 18 responden (60%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai melakukan semua pekerjaan demi

kepentingan bersama. Dikarenakan untuk mencapai kesuksesan didalam organisasi dibutuhkan kekompakan dalam melakukan pekerjaan.

- h. Dari jawaban kedelapan, 16 responden (53,33%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra organisasi. Sikap pegawai dalam memberikan yang terbaik terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan akan menciptakan rasa saling memiliki dan membutuhkan.
- i. Dari jawaban kesembilan, terdapat 14 responden (46,67%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama pegawai lainnya. dikarenakan adanya rasa saling membutuhkan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- j. Dari jawaban kesepuluh, terdapat 16 responde (53,33%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- m. Dari jawaban kesebelas, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab setuju bahwa pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif. Dikarenakan lingkungan yang nyaman dan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.
- n. Dari jawaban kedua belas, terdapat 16 responden (53,33%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki minat yang tinggi untuk bekerja efektif dan efisien. Dikarena pemimpin yang baik dan lingkungan yang nyaman, sehingga pegawai merasa bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Kesimpulan secara umum, rata – rata pegawai sudah memiliki loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari

keikutsertaan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seperti kerjasama antar tim, taat pada aturan yang berlaku, dan mencintai pekerjaan yang diminati. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dengan kontribusi yang paling tinggi 20 responden sebesar 66,67%.

D. Uji Persyaratan Analisis

1. Analisis Deskriptif

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Untuk melihat persentase nilai dari responden yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standart deviation dari satu dan dua variabel dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	30	44	60	53,47	4,805
PengalamanKerja	30	41	60	52,00	5,509
GayaKepemimpinan	30	39	59	52,70	5,364
LoyalitasPegawai	30	42	60	53,53	4,710
Valid N (listwise)	30				

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai maksimum 60 dan nilai minimum 44 serta nilai mean (rata – rata) 53,47, dengan total observasi sebanyak 30, bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai mean sebesar 52,00 dengan nilai minimum 41 dan nilai maksimum 60, dengan total observasi sebanyak 30, sebagian responden

menjawab sangat setuju. Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai mean sebesar 52,70 dengan nilai minimum 39 serta nilai maksimum 59 dengan total observasi sebanyak 30, sebagian responden menjawab sangat setuju. Loyalitas Pegawai (Y) memiliki nilai mean 53,53, nilai minimum 42 dan nilai maksimum 60 dengan total observasi sebanyak 30 data, sebagian responden menjawab sangat setuju.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r -hitung) $>$ r -tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Signifikan	Keterangan
X1	0.643	0.374	0,000	Valid
X2	0.632	0.374	0,000	Valid
X3	0.678	0.374	0,000	Valid
X4	0.645	0.374	0,000	Valid
X5	0.652	0.374	0,000	Valid
X6	0.692	0.374	0,000	Valid
X7	0.689	0.374	0,000	Valid

X8	0.625	0.374	0,000	Valid
X9	0.697	0.374	0,000	Valid
X10	0.678	0.374	0,000	Valid
X11	0.642	0.374	0,000	Valid
X12	0.636	0.374	0,000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r -hitung $>$ r -tabel yaitu $df = (N - 4)$ yaitu: $30 - 4 = 26$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,374 dan nilai signifikan $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

2) Pengujian Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
X1	0.645	0.374	0,000	Valid
X2	0.630	0.374	0,000	Valid
X3	0.636	0.374	0,000	Valid
X4	0.618	0.374	0,000	Valid
X5	0.658	0.374	0,000	Valid
X6	0.687	0.374	0,000	Valid
X7	0.669	0.374	0,000	Valid
X8	0.646	0.374	0,000	Valid
X9	0.663	0.374	0,000	Valid

X10	0.656	0.374	0,000	Valid
X11	0.615	0.374	0,000	Valid
X12	0.636	0.374	0,000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r -hitung $>$ r -tabel yaitu $df = (N - 4)$ yaitu: $30 - 4 = 26$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0.374 dan nilai signifikan $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel pengalaman kerja dinyatakan valid.

3) Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
X1	0.618	0.374	0,000	Valid
X2	0.645	0.374	0,000	Valid
X3	0.628	0.374	0,000	Valid
X4	0.636	0.374	0,000	Valid
X5	0.642	0.374	0,000	Valid
X6	0.665	0.374	0,000	Valid
X7	0.637	0.374	0,000	Valid
X8	0.612	0.374	0,000	Valid
X9	0.609	0.374	0,000	Valid
X10	0.658	0.374	0,000	Valid

X11	0.672	0.374	0,000	Valid
X12	0.654	0.374	0,000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r -hitung $>$ r -tabel yaitu $df = (N - 4)$ yaitu: $30 - 4 = 26$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0.374 dan nilai signifikan $<$ 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

4) Pengujian Validitas Loyalitas Pegawai (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Y1	0.657	0.374	0,000	Valid
Y2	0.636	0.374	0,000	Valid
Y3	0.643	0.374	0,000	Valid
Y4	0.621	0.374	0,000	Valid
Y5	0.633	0.374	0,000	Valid
Y6	0.628	0.374	0,000	Valid
Y7	0.652	0.374	0,000	Valid
Y8	0.693	0.374	0,000	Valid
Y9	0.679	0.374	0,000	Valid
Y10	0.656	0.374	0,000	Valid
Y11	0.628	0.374	0,000	Valid

Y12	0.642	0.374	0,000	Valid
-----	-------	-------	-------	-------

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu $df = (N - 4)$ yaitu: $30 - 4 = 26$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0.374 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel loyalitas pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reliabilitas variabel motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan loyalitas pegawai (Y) berdasarkan output program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- 1) Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	12

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,880. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,880 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Pengujian Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	12

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,872. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,872 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	12

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,865. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,865 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4) Pengujian Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	12

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,870. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,870 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas pegawai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Berdasarkan seluruh hasil output di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat hasil berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), grafik histogram dan *P-Plot*

of Regression Standardized Residual. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.18

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43735953
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,062
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

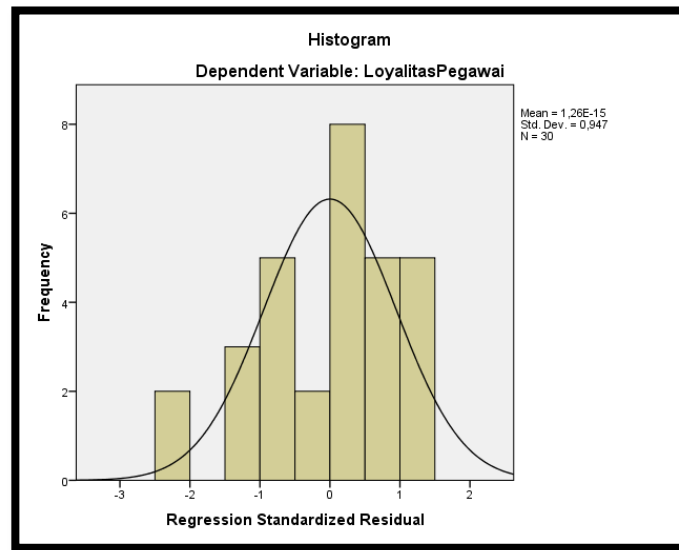
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 ($0,200 > 0,05$). Maka disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

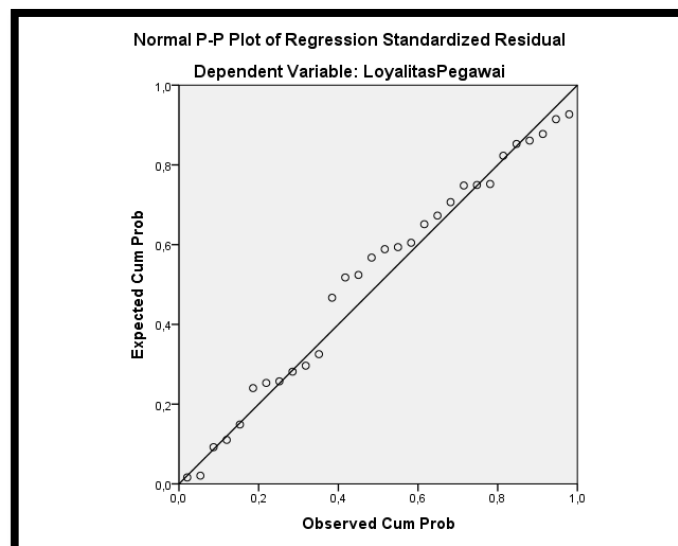
2. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Gambar 4.3 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng ke samping kiri dan maupun ke kanan, yang artinya adalah data berdistribusi normal.

3. Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

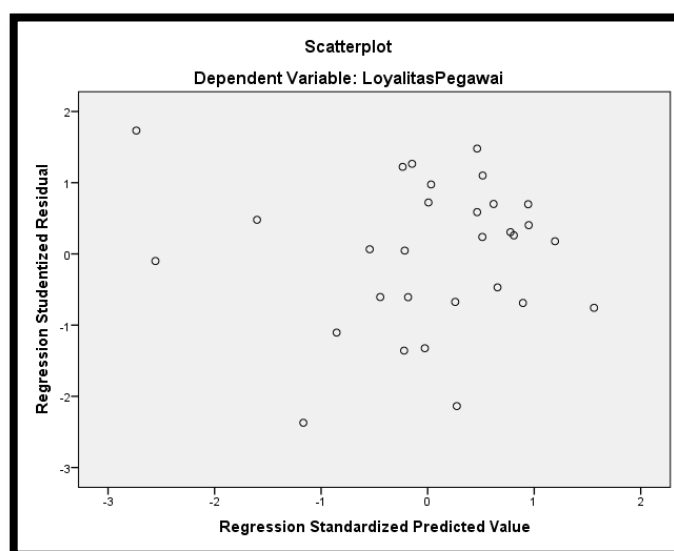


Gambar 4.4 Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual atau grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti gambar berikut:



(Gambar 4.5. Hasil Analisis Heteroskedastisitas)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.5 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

- Jika nilai VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,774	10,454			
MotivasiKerja	,385	,143	,392	,967	1,034
PengalamanKerja	,265	,127	,310	,931	1,074
GayaKepemimpinan	,293	,129	,333	,954	1,048

a. Dependent Variable: LoyalitasPegawai

multikolinearitas terhadap data yang di uji.

- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.19

Hasil Uji Multikolinearitas

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian

dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 dengan bentuk persamaannya adalah:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,774	10,454		,361	,721		
	MotivasiKerja	,385	,143	,392	2,696	,012	,967	1,034
	PengalamanKerja	,265	,127	,310	2,089	,047	,931	1,074
	GayaKepemimpinan	,293	,129	,333	2,276	,031	,954	1,048

a. Dependent Variable: LoyalitasPegawai

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0, maka dapat dipaparkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 3,774 + 0,385X_1 + 0,265X_2 + 0,293X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing- masing variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

2. Nilai konstanta (a) sebesar 3,774 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 3,774. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan adanya motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 3,774 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,385%.
4. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka akan diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai sebesar 0,265%.
5. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,293 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dan perbaikan gaya kepemimpinan yang baik sebesar 1, maka akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,293%.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Pegawai, Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung variabel dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai t-tabel:

- $t\text{-tabel} = \alpha ; n - k$
 $= 0,05 ; 30 - 4$

$$= 0,05 ; 26$$

$$\mathbf{t\text{-tabel}} = \mathbf{2,056}$$

Keterangan: $\alpha = 0,05 \%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Tabel 4.21

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,774	10,454		,361	,721
MotivasiKerja	,385	,143	,392	2,696	,012
PengalamanKerja	,265	,127	,310	2,089	,047
GayaKepemimpinan	,293	,129	5,333	2,276	,031

a. Dependent Variable: LoyalitasPegawai

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

$$\text{Total nilai Beta variabel} = 0,392 + 0,310 + 0,333 = 1,035$$

Dari hasil pada distribusi nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 2,056. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

- a. Kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,392 yang berarti bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar $(0,392 : 1,035) \times 100\% = 37,9\%$.

Uji pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi

Sumatera Utara. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($2,696 > 2,056$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,012 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* pada variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,310 yang berarti bahwa pengalaman kerja berkontribusi sebesar $(0,310 : 1,035) \times 100\% = 29,9\%$.

Uji pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($2,089 > 2,056$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,047 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,333 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar $(0,333 : 1,035) \times 100\% = 32,2\%$.

Uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($2,276 > 2,056$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,031 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.21, untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized of Coefficients* Beta dari masing – masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel motivasi kerja yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,392 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Maka motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mampu secara serentak atau secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi Loyalitas Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai F-tabel:

- F-tabel $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$
 $df_2 = n - k = 30 - 4 = 26$

$$\mathbf{F-tabel = 2,975}$$

Keterangan: n = Jumlah responden
 k = Jumlah variabel bebas

Tabel 4.22

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,819	3	100,273	7,609	,001 ^b
	Residual	342,648	26	13,179		
	Total	643,467	29			

a. Dependent Variable: LoyalitasPegawai

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, MotivasiKerja, PengalamanKerja

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Dari hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 2,975. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 7,609$ dengan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$). Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu ($7,609 > 2,975$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai Adjusted R-Square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel – variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,467	,406	3,630

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, MotivasiKerja, PengalamanKerja

b. Dependent Variable: LoyalitasPegawai

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,684 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Artinya jika motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,467. Hal ini berarti bahwa naik turunnya loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya

kepemimpinan sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

H. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Interpretasi mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dapat dibahas sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,012 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,385. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai, maka akan semakin meningkat loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku. Motivasi yang timbul dari pegawai bisa disebabkan oleh dua hal, yaitu dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari luar. Berdasarkan observasi oleh penuli pegawai di Badan Penelitian dan

Pengembangan Provinsi Sumatera Utara belum memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga terjadi penumpukan tugas dan hasil yang didapatkan tidak maksimal dan tidak sesuai target. Kurangnya semangat kerja dan tanggung jawab pegawai berhubungan dengan kurangnya perhatian dari pemimpin. Ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan atau kendala dalam pekerjaan, pemimpin kurang berperan dalam memberikan motivasi dan perhatian kepada pegawai sehingga mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan loyalitas pegawai. Tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat loyalitas pegawai yang cukup tinggi. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada pekerjaannya yang baik pula dan begitupun sebaliknya.

Peran pemimpin berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Karena perhatian dan pantauan seorang pemimpin yang selalu mengawasi dan mengontrol pekerjaan pegawai akan meningkatkan tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang menghasilkan pekerjaan yang baik akan mendapatkan apresiasi dari pemimpin, dan secara langsung akan meningkatkan loyalitas pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu juga akan terciptanya hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa agar pegawai kesetiaan atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, perlu adanya peningkatan motivasi. Hasil kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi dari pegawai merupakan sebuah motivasi yang

dimiliki oleh seorang pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari diri pegawai, maka ia akan dapat menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Perhatian dan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai akan meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai, sehingga akan menimbulkan kesetiaan dan tingkat loyalitas yang tinggi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian oleh Witur Agustiningrum pada tahun 2013 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi dengan loyalitas pegawai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,047 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja pegawai, maka akan semakin meningkat loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat

meningkatkan loyalitas pegawai. Seorang pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila pegawai tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara akan mempengaruhi peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh Putu Ivan Ady Paratama dan I Wayan Mudiarta Utama pada tahun 2013, menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,293 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,031 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Salah satunya dengan cara pemimpin yang selalu memperhatikan pegawainya dalam bekerja, memantau setiap kegiatan pegawai, pemimpin memperlakukan pegawai dengan baik dan memberikan apresiasi kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga pegawai merasa bersemangat dalam bekerja dan terjalin hubungan kekeluargaan yang baik.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting. Pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan baik sesuai prosedur perusahaan akan membawa perusahaan dalam keberhasilan, pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada pegawainya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik akan membuat seorang pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan menjadi timbal balik yaitu hubungan baik antara pemimpin dan pegawai.

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa pentingnya peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Perhatian dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan menciptakan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Keadaan seperti itu lah yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi karena pimpinan dan pegawai mempunyai hubungan dan komunikasi yang baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Yuli Purwandari pada tahun 2008 yang menyatakan bahwa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F- hitung sebesar 7,609 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001; maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan sama – sama memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku. Motivasi yang timbul dari pegawai bisa disebabkan oleh dua hal, yaitu dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari luar. Berdasarkan observasi oleh peneliti pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara belum memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga terjadi penumpukan tugas dan hasil yang didapatkan tidak maksimal dan tidak sesuai target. Kurangnya semangat kerja dan tanggung jawab pegawai berhubungan dengan kurangnya perhatian dari pemimpin. Ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan atau kendala dalam pekerjaan, pemimpin kurang berperan dalam memberikan motivasi dan perhatian kepada pegawai sehingga mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan

berprestasi. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Seorang pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila pegawai tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara akan mempengaruhi peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Salah satunya dengan cara pemimpin yang selalu memperhatikan pegawainya dalam bekerja, memantau setiap kegiatan pegawai, pemimpin memperlakukan pegawai dengan baik dan memberikan apresiasi kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga pegawai merasa bersemangat dalam bekerja dan terjalin hubungan kekeluargaan yang baik. Peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Perhatian dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan menciptakan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Keadaan seperti itu lah yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi karena pimpinan dan pegawai mempunyai hubungan dan komunikasi yang baik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Loyalitas merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai karena akan berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas

yang diberikan organisasi agar tujuan dan harapan dapat tercapai dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera. Berdasarkan hasil pengolahan yang menunjukkan nilai regresi 0,392 dan nilai t hitung = 2,696 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera. Berdasarkan hasil pengolahan yang menunjukkan nilai regresi 0,310 dan t hitung = 2,089 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel pengalaman kerja pegawai, maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera. Berdasarkan hasil pengolahan yang menunjukkan nilai regresi 0,333 dan t hitung = 2,276 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai.

4. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F- hitung sebesar 7, 609 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, berarti semakin tinggi variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara sebaiknya dapat ditingkatkan melalui pengarahan dan pengawasan dari pimpinan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif dan penghargaan bagi pegawai yang memiliki hasil kerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Witur, *“Kontribusi Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kotagede”*, Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2013
- Amanah, Laelatul, Aiz Fathoni dan Maria M. Minarsih, *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang”*, Jurnal Of Management, Vol. 1, No. 1, Universitas Pandanaran Semarang, 2015
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineke Cipta, 2004
- Ardana, Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Asdi Mahasatya, 2000
- Arifin Timbul dan Mutamimah, *“Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen”*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol.13, No.2, 2009
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012
- Balitbang Provsu, *Tugas dan Fungs.*, <http://balitbang.sumutprov.go.id>. Di akses pada tanggal 18 Februari 2019
- Cornelia, Olivia, *“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan ABC”*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 1, Universitas Telkom, 2017
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010
- Fajariani, Ni Putu Eka dan I.B. Ketut Surya, *“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Teransformasional Terhadap Loyalitas Karyawan”*, Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 4, Universitas Udayana, 2015
- Foster, Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001
- Habyibi, Muhammad, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pos Indonesia (Persero) Medan, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2014*
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001
- _____, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPF, 2003

- Harahap, Sunarji, “*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*”, *Human Falah*, Vol. 3, No.2, 2016
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Toko Gunung Agung, 1993
- _____, *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Keenam belas Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Ahmad, Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016
- Ariyani, Rita Ivana, “*Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*”, *Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah sakit*, Vol. 5, No. 2, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016
- Paratama, Putu Ivan Ady dan Wayan Mudiarta Utama, “*Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 4, Universitas Udayana, 2013
- Kadarman, AM, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Magdalena, Corry, dan Hermain, Nazaruddin, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Morivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa*”, *Human Falah*, Vol. 3, No. 1, 2016
- Mardhiya Nasution, Hijjah, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap, “*Pengaruh Remonerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*” dalam *At-tawassuth*, Vol. 04, No.01 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019, h.69
- Marzuki, Farizal, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group*”, *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 7, No. 1, Politeknik LP3I Jakarta, 2018
- Masyichah, Intan, Dewi Prihatini dan Muhammad Syaharudin, “*Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PLN (Persero) Area Bayuwangi*”, *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1, Universitas Jember, 2010
- Mamesah, Marline Merke & Kusmaningtyas, Amiartuti. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja*

- dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.”* Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sector Public, Vol.5, No. 3, 1995
- Pinarsih, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk*”, Simki Economic, Vol. 1, No. 3, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2017
- Manulang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesi, 1984
- Oei, Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Purba, Betniar, “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan,*” Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 16, No. 2, UNIKA Santo Thomas SU, 2016
- Purwandari, Elisabeth Yuli, “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*”, Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2018
- Suryani, Putri Habibah, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Toserba Griya (Buah Batu Bandung)*”, Skripsi, Universitas Widyatama, 2017
- Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Rahardjo, Mudji dan Purbudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997
- Rivai, Veithzal, *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Cet.1, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003
- Robbins, S.P dan Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi*, edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Safaria, T dan Saputra, N.E, *Managemen Emosi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djambatan, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi, 2008
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010
- Sutriniasih, Komang Sri, “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Plasa Telkom Group Singaraja*”, Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol. 10, No. 2, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 2017
- Syafarudin, Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001

- Effendy, Achmad Taufiq, *Integrated Human Resources Development*, Jakarta : Grasindo, 2009
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Trianto, Budi, *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*, Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute, 2016
- Trijoko, Prasatya, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: Renika, 1980
- Martiwi, Rukmi Tien, Triyono dan Ahmad Mardalis, “*Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Cet. 2, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Bandung: Sulita, 2012
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, Cet 1, Medan: Perdana Publishing, 2016
- Sasongko, Adhitya Yudhi, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia)*”, Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018

CURRICULUM VITAE

Nama : Yaumil Khairani
NIM : 51151045
Tempat, Tanggal Lahir : Pintu Padang Julu, 14 Januari 1997
Usia : 22 Tahun
IPK : 3,57
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas/Jurusan/Semester : FEBI/EKI/IX
Alamat : Jalan Belat No. 132 Pancing, Medan
No. Handphone : 0812 6216 9390
Email : yaumilkhairani.yk@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

- SD/MI : SD Negeri 142560 Pintu Padang Julu
- SMP/MTS : Mts.N Siabu
- SMA/MA : MAN Siabu

Nama Orang Tua

- Ayah : Zulfadli
- Ibu : Hasnah

Nama Dosen Pembimbing

- Pembimbing I : Yusrizal, SE., M. Si
- Pembimbing II : Fauzi Arif Lubis, MA

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu,

Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara

Jalan Sisingamangaraja No.188 B Medan

Dengan Hormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi akhir di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, saya melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara”**. Dengan ini saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dan informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan jawaban ini akan dirahasiakan. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Yaumil Khairani

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

- Nama :
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 21 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun > 50 tahun
- Pendidikan Terakhir : Sekolah Menengah Atas (SMA)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)
- Masa Kerja : 5 – 10 tahun 20 – 30 tahun
 11 – 19 tahun > 30 tahun
- Jabatan/Golongan :
- Bagian/Bidang :

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS	=	Sangat Setuju (5)
S	=	Setuju (4)
KS	=	Kurang Setuju (3)
TS	=	Tidak Setuju (2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
2	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja pegawai					
Kemauan						
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4	Saya menyukai setiap pekerjaan yang diberikan					
Kerelaan						
5	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
6	Bila ada tugas tambahan, saya selalu menyelesaikannya dengan baik					
Membentuk Keahlian						
7	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan guna untuk membentuk keahlian saya					
8	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya					
Membentuk Keterampilan						
9	Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan					
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					

Tanggung Jawab						
11	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik					
12	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					

2. Pengalaman Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama waktu/ Masa Kerja						
1	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerjanya.					
2	Masa kerja yang saya miliki membantu saya untuk bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
4	Tingkat kemahiran pegawai, menentukan lama waktu bekerja					
Pengetahuan dan Keterampilan						
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini					
6	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan karakteristik dan bidang pekerjaan saya.					
7	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan					

	pekerjaan.					
8	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari pegawai yang lain.					
Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan						
9	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh balitbang.					
10	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki					
11	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh balitbang.					
12	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

3. Gaya Kepemimpinan (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan Direktif						
1.	Pimpinan selalu mengarahkan dengan jelas yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.					
2.	Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan pada bawahan					

3	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan					
Gaya Kepemimpinan Suportif						
4	Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai					
5	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai					
6	Pimpinan selalu membantu konflik yang terjadi pada anggota					
Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi						
7	Pimpinan selalu mendukung bawahan untuk bekerja dengan maksimal					
8	Pimpinan selalu menetapkan target kerja agar pegawai memiliki prestasi dibidang pekerjaannya					
9	Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal					
Gaya Kepemimpinan Partisipatif						
10	Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan					
11	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dan mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.					
12	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kepada pegawai					

4. Loyalitas Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat pada peraturan						
1	Saya menaati aturan dan tata tertib organisasi					
2	Peraturan yang di terapkan di balitbang, melatih saya agar lebih disiplin					
Tanggung jawab pada organisasi						
3	Saya memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
4	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
Kemauan Untuk Bekerjasama						
5	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di organisasi.					
6	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan					
Rasa Memiliki						
7	Saya melakukan semua pekerjaan demi kepentingan bersama					
8	Memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi.					
Hubungan Antar Individu						
9	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama pegawai.					
10	Saya memiliki hubungan yang baik					

	dengan atasan saya					
Kesukaan Terhadap Pekerjaan						
11	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.					
12	Saya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien.					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Motivasi Kerja (X_1)												Total
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	$X_{1.9}$	$X_{1.10}$	$X_{1.11}$	$X_{1.12}$	
1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	54
2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	56
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	53
6	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	51
7	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	48
10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
11	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44

12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
15	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	56
16	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
18	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	55
19	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	52
20	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
21	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	46
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
25	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	52
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
27	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	56
28	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No	Pengalaman Kerja (X_2)												
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	$X_{2.9}$	$X_{2.10}$	$X_{2.11}$	$X_{2.12}$	Total
1	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	54
2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	54
3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	47
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	57
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	56
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	41
8	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	51
9	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	53
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
15	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	47
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59

4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	56
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	43
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
13	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	50
14	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	48
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
16	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	51
17	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	48
18	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
20	4	5	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	50
21	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	52
22	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59

24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	56
25	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	54
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
28	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	55
29	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	49
30	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56

Lampiran 5

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

No	Loyalitas Pegawai (Y)												Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
9	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	45

30	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 6

Output Uji Validitas

1. Output Colleration Variabel Motivasi Kerja (X₁)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	MotivasiKerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.439 [*]	.489 ^{**}	.576 ^{**}	.293	.482 ^{**}	.440 [*]	.255	.134	.695 ^{**}	.204	.075	.643 [*]
	Sig. (2-tailed)		.015	.006	.001	.116	.007	.015	.174	.479	.000	.280	.692	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.439 [*]	1	.213	.265	.301	.526 ^{**}	.469 ^{**}	.252	.531 ^{**}	.367 [*]	.392	.326	.632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015		.257	.157	.106	.003	.009	.179	.003	.046	.032	.078	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.489 ^{**}	.213	1	.514 ^{**}	.514 ^{**}	.279	.586 ^{**}	.539 ^{**}	.354	.425 ^{**}	.193	.194	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.257		.004	.004	.135	.001	.002	.055	.019	.307	.305	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.576 ^{**}	.265	.514 ^{**}	1	.372 [*]	.534 ^{**}	.343	.241	.207	.307	.264	.403 [*]	.645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.157	.004		.043	.002	.063	.200	.272	.099	.159	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.293	.301	.514 ^{**}	.372 [*]	1	.382 [*]	.637 ^{**}	.286	.374 [*]	.391 [*]	.328	.273	.652 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.116	.106	.004	.043		.037	.000	.125	.041	.033	.076	.144	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.482 ^{**}	.526 ^{**}	.279	.534 ^{**}	.382 [*]	1	.307	.341	.356	.349	.299	.478 ^{**}	.692 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.135	.002	.037		.099	.065	.053	.059	.109	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.440 [*]	.469 ^{**}	.586 ^{**}	.343	.637 ^{**}	.307	1	.181	.442 ^{**}	.549 ^{**}	.318	.248	.689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.009	.001	.063	.000	.099		.339	.014	.002	.087	.186	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.255	.252	.539 ^{**}	.241	.286	.341	.181	1	.477 ^{**}	.337	.455	.555 ^{**}	.625 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.174	.179	.002	.200	.125	.065	.339		.008	.069	.011	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.134	.531 ^{**}	.354	.207	.374 [*]	.356	.442 ^{**}	.477 ^{**}	1	.365	.683 ^{**}	.633 ^{**}	.697 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.479	.003	.055	.272	.041	.053	.014	.008		.048	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.695 ^{**}	.367 [*]	.425 ^{**}	.307	.391 [*]	.349	.549 ^{**}	.337	.365 [*]	1	.422	.242	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.019	.099	.033	.059	.002	.069	.048		.020	.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.204	.392 [*]	.193	.264	.328	.299	.318	.455 ^{**}	.683 ^{**}	.422	1	.619 ^{**}	.642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.280	.032	.307	.159	.076	.109	.087	.011	.000	.020		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.075	.326	.194	.403 [*]	.273	.478 ^{**}	.248	.555 ^{**}	.633 ^{**}	.242	.619 ^{**}	1	.636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.692	.078	.305	.027	.144	.008	.186	.001	.000	.197	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.643 [*]	.632 ^{**}	.678 ^{**}	.645 ^{**}	.652 ^{**}	.692 ^{**}	.689 ^{**}	.625 ^{**}	.697 ^{**}	.678 ^{**}	.642 ^{**}	.636 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Output Colleration Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Pengalaman Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.405*	.148	.572**	.413*	.470**	.134	.285	.605**	.230	.273	.477**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.026	.436	.001	.023	.009	.480	.127	.000	.221	.145	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.405*	1	.282	.500**	.095	.419*	.486**	.243	.389**	.495**	.276	.259	.630**
	Sig. (2-tailed)	.026		.130	.005	.616	.021	.006	.195	.034	.005	.140	.167	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.148	.282	1	.295	.356	.472**	.389*	.567**	.252	.379*	.419*	.354	.636**
	Sig. (2-tailed)	.436	.130		.114	.053	.008	.033	.001	.179	.039	.021	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.572**	.500**	.295	1	.189	.352	.353	.306	.338	.408*	.293	.229	.618**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.114		.317	.057	.056	.100	.068	.025	.116	.223	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.413*	.095	.356	.189	1	.354	.350	.317	.473**	.404*	.373*	.717**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.023	.616	.053	.317		.055	.058	.088	.008	.027	.042	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.470**	.419*	.472**	.352	.354	1	.401*	.352	.541**	.463**	.345	.197	.687**
	Sig. (2-tailed)	.009	.021	.008	.057	.055		.028	.057	.002	.010	.062	.298	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.134	.486**	.389*	.353	.350	.401*	1	.562**	.165	.719**	.401*	.226	.669**
	Sig. (2-tailed)	.480	.006	.033	.056	.058	.028		.001	.385	.000	.028	.229	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.285	.243	.567**	.306	.317	.352	.562**	1	.260	.328	.372*	.442*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.127	.195	.001	.100	.088	.057	.001		.165	.077	.043	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.605**	.389*	.252	.338	.473**	.541**	.165	.260	1	.272	.401*	.478**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.179	.068	.008	.002	.385	.165		.146	.028	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.230	.495**	.379*	.408*	.404*	.463**	.719**	.328	.272	1	.298	.114	.656**
	Sig. (2-tailed)	.221	.005	.039	.025	.027	.010	.000	.077	.146		.110	.550	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.273	.276	.419	.293	.373*	.345	.401*	.372*	.401*	.298	1	.371*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.145	.140	.021	.116	.042	.062	.028	.043	.028	.110	.30		.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.477**	.259	.354	.229	.717**	.197	.226	.442	.478**	.114	.371*	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.008	.167	.055	.223	.000	.298	.229	.015	.008	.550	.044		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengalamankerja	Pearson Correlation	.645**	.630**	.636**	.618**	.658**	.667**	.669**	.646**	.663**	.656**	.615**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Output Colleration Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	GayaKepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	.313	.365*	.287	.469**	.337	.318	.273	.266	.352	.283	.496**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.092	.047	.125	.009	.069	.087	.144	.155	.056	.130	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.313	1	.406*	.370*	.304	.321	.593**	.289	.242	.409*	.386*	.372*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.092		.026	.044	.102	.084	.001	.122	.197	.025	.035	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.365*	.406*	1	.511**	.355	.250	.447*	.267	.126	.352	.367*	.320	.628**
	Sig. (2-tailed)	.047	.026		.004	.054	.183	.013	.154	.508	.056	.046	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.287	.370*	.511**	1	.349	.354	.408*	.179	.458*	.397*	.284	.268	.636**
	Sig. (2-tailed)	.125	.044	.004		.059	.055	.025	.344	.011	.030	.129	.152	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.469**	.304	.355	.349	1	.535**	.216	.433	.162	.452	.364	.411*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.009	.102	.054	.059		.002	.252	.017	.394	.012	.048	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.337	.321	.250	.354	.535**	1	.177	.222	.397*	.371*	.527**	.722**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.069	.084	.183	.055	.002		.350	.239	.030	.044	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.318	.593**	.447*	.408*	.216	.177	1	.368**	.222	.273	.484**	.329	.637**
	Sig. (2-tailed)	.087	.001	.013	.025	.252	.350		.046	.237	.144	.007	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.273	.289	.267	.179	.433	.222	.368**	1	.581**	.414	.350	.214	.612**
	Sig. (2-tailed)	.144	.122	.154	.344	.017	.239	.046		.001	.023	.058	.257	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.266	.242	.126	.458*	.162	.397*	.222	.368**	1	.427*	.345	.315	.609**
	Sig. (2-tailed)	.155	.197	.508	.011	.394	.030	.237	.001		.019	.062	.090	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.352	.409*	.352	.397*	.452*	.371*	.273	.414	.427*	1	.432	.229	.658**
	Sig. (2-tailed)	.056	.025	.056	.030	.012	.044	.144	.023	.019		.017	.223	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.11	Pearson Correlation	.283	.386*	.367*	.284	.364	.527**	.484**	.350	.345	.432*	1	.392*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.130	.035	.048	.129	.048	.003	.007	.058	.062	.017		.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	.496**	.372*	.320	.288	.411*	.722**	.329	.214	.315	.229	.392*	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.005	.043	.085	.152	.024	.000	.076	.257	.090	.223	.032		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GayaKepemimpinan	Pearson Correlation	.618**	.645**	.628**	.636**	.642**	.665**	.637**	.612**	.609**	.658**	.672**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Output Colleration Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	LoyalitasPegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.351	.343	.214	.295	.363	.285	.328	.425*	.594**	.407*	.494**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.057	.063	.257	.114	.049	.126	.076	.019	.001	.026	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.351	1	.320	.300	.275	.414	.171	.281	.549**	.585**	.255	.305	.636**
	Sig. (2-tailed)	.057		.085	.107	.142	.023	.366	.132	.002	.001	.174	.101	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.343	.320	1	.337	.322	.529**	.423*	.300	.286	.394*	.372*	.394*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.063	.085		.069	.083	.003	.020	.107	.126	.031	.043	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.214	.300	.337	1	.441**	.481**	.575**	.432*	.248	.224	.318	.224	.621**
	Sig. (2-tailed)	.257	.107	.069		.015	.007	.001	.017	.186	.233	.086	.233	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.295	.275	.322	.441**	1	.227	.459*	.409	.399	.150	.413*	.432*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.114	.142	.083	.015		.228	.011	.025	.029	.428	.023	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.363	.414	.529**	.481**	.227	1	.440*	.522**	.176	.324	.108	.216	.629**
	Sig. (2-tailed)	.049	.023	.003	.007	.228		.015	.003	.352	.081	.570	.252	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.285	.171	.423*	.575**	.459*	.440*	1	.616**	.312	.191	.355	.327	.652**
	Sig. (2-tailed)	.126	.366	.020	.001	.011	.015		.000	.093	.312	.055	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.328	.281	.300	.432*	.409*	.522**	.616**	1	.565**	.274	.375*	.274	.693**
	Sig. (2-tailed)	.076	.132	.107	.017	.025	.003	.000		.001	.143	.041	.143	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.425*	.549**	.286	.248	.399*	.176	.312	.565**	1	.503**	.372*	.394*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.126	.186	.029	.352	.093	.001		.005	.043	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.594**	.585**	.394*	.224	.150	.324	.191	.274	.503**	1	.473**	.464**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.031	.233	.428	.081	.312	.143	.005		.008	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.407*	.255	.372*	.318	.413*	.108	.355	.375*	.372*	.473**	1	.607**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.026	.174	.043	.086	.023	.570	.055	.041	.043	.008		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.494**	.305	.394*	.224	.432*	.216	.327	.274	.394*	.464**	.607**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.006	.101	.031	.233	.017	.252	.077	.143	.031	.010	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LoyalitasPegawai	Pearson Correlation	.657**	.636**	.643**	.621**	.633**	.628**	.652**	.693**	.679**	.656**	.628**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

Tabel Distribusi Nilai r-tabel , t-tabel , dan F-tabel

Dalam Tingkat Signifikansi 5% dan 1%

df	r-tabel		df	t-tabel		df	f-tabel	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	0,997	1,000	1	12,706	63,657	1	215,707	5403,352
2	0,950	0,990	2	4,303	9,925	2	19,164	99,166
3	0,878	0,959	3	3,182	5,841	3	9,277	29,457
4	0,811	0,917	4	2,776	4,604	4	6,591	16,694
5	0,754	0,875	5	2,571	4,032	5	5,409	12,060
6	0,707	0,834	6	2,447	3,707	6	4,757	9,780
7	0,666	0,798	7	2,365	3,499	7	4,347	8,451
8	0,632	0,765	8	2,306	3,355	8	4,066	7,591
9	0,602	0,735	9	2,262	3,250	9	3,863	6,992
10	0,576	0,708	10	2,228	3,169	10	3,708	6,552
11	0,553	0,684	11	2,201	3,106	11	3,587	6,217
12	0,532	0,661	12	2,179	3,055	12	3,490	5,953
13	0,514	0,641	13	2,160	3,012	13	3,411	5,739
14	0,497	0,623	14	2,145	2,977	14	3,344	5,564
15	0,482	0,606	15	2,131	2,947	15	3,287	5,417
16	0,468	0,590	16	2,120	2,921	16	3,239	5,292
17	0,456	0,575	17	2,110	2,898	17	3,197	5,185
18	0,444	0,561	18	2,101	2,878	18	3,160	5,092
19	0,433	0,549	19	2,093	2,861	19	3,127	5,010
20	0,423	0,537	20	2,086	2,845	20	3,098	4,938
22	0,404	0,515	22	2,074	2,819	22	3,049	4,817
24	0,388	0,496	24	2,064	2,797	24	3,009	4,718
26	0,374	0,479	26	2,056	2,779	26	2,975	4,637
28	0,361	0,463	28	2,048	2,763	28	2,947	4,568
30	0,349	0,449	30	2,042	2,750	30	2,922	4,510
32	0,339	0,436	32	2,037	2,738	32	2,901	4,459
34	0,329	0,424	34	2,032	2,728	34	2,883	4,416
36	0,320	0,413	36	2,028	2,719	36	2,866	4,377
38	0,312	0,403	38	2,024	2,712	38	2,852	4,343
40	0,304	0,393	40	2,021	2,704	40	2,839	4,313
42	0,297	0,384	42	2,018	2,698	42	2,827	4,285
44	0,291	0,376	44	2,015	2,692	44	2,816	4,261