

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI  
PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**ARMYZARD**

**NIM :12110324**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI  
PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:

**ARMYZARD**

**NIM :12110324**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI  
PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA  
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Armyzard

NIM : 12110324

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.  
NIDN.1029127202/Lektor

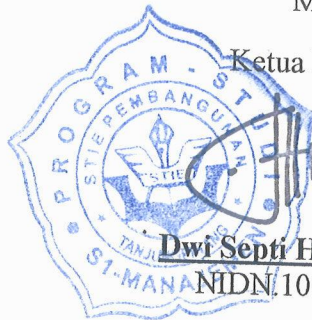
Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M.  
NIDN.1007036603/Lektor

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI  
PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

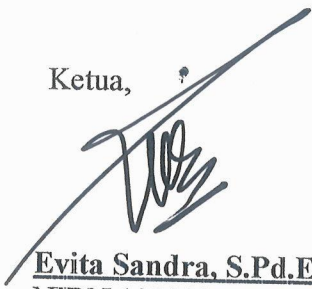
Nama : Armyzard

NIM : 12110324

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh satu Agustus Tahun  
Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.  
NIDN.1029127202/Lektor

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M.Sc.  
NIDN.1011108901/Lektor

Anggota,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.  
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 21 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., AK., CA.  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Armyzard  
NIM : 12110324  
Tahun Angkatan : 2012  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,76  
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Perpustakaan Daerah Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019



**ARMYZARD**  
NIM : 12110324

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan mengucapkan syukur,*

*Kupersembahkan karya skripsi ini khusus kepada orang-orang yang kusayangi :*

- *kedua orangtua, ayah dan ibu, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jenuh dalam mendo'akan dan menyayangiku.*
- *Orang yang telah membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan hingga seperti ini, yaitu orang yang kusayangi, iloveyou.*
- *Saudaraku yang selalu ada dalam membantu menyelesaikan masalah-masalah yang ada.*
- *Sahabat-sahabat seperjuangan yang setia menemani dalam pembuatan skripsi ini*

*Terima Kasih*

## **MOTTO**

*“Anggap saja skripsi sebagai cinta pertama. Susah dilupain dan  
selalu ngangenin”*

*( Inspirasi Mahasiswa )*

## **KATA PENGANTAR**

Salam Sejahtera untuk kita semua Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa karna berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Perpustakaan Daerah Kota Tanjungpinang”.Guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, saya berterima kasih serta salam penulisa kepada Tuhan yang Maha Kuasa, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Plt Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus dosen Pembimbing satu penulisa, yang telah membimbing penulisan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Plt Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M. selaku dosen pembimbing dua penulis, yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
8. Untuk kedua orangtuaku terima kasih yang tak terhingga sehingga penulisa dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Untuk abang dan kakaku yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan semangat guna penyelesaian skripsi hingga selesai.
10. Serta untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen angkatan 2012 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulisa mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, amin.

Salam Sejahtera bagi kita semua

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis,

**Armyzard**  
NIM 12110324

## DAFTAR ISI

## HAL

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
1.4.1. Kegunaan Ilmiah .....	5
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II.....</b>	<b>8</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Pemberdayaan Sumberdaya Manusia .....	12
2.2.1. Pengertian Pemberdayaan Sumberdaya Manusia.....	12
2.2.2. Tujuan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia .....	13
2.3. Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil.....	14
2.3.1. Pengertian Pemberdayaan Pegawai.....	14
2.3.2. Misi dan Tujuan Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil.....	14
2.3.3. Dimensi Pemberdayaan Pegawai .....	16

2.4. Komitmen Organisasi .....	17
2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	17
2.4.3. Dimensi Komitmen Organisasi .....	18
2.4.4. Hubungan Komitmen Organisasi dan Loyalitas Pegawai .....	19
2.5. Loyalitas .....	20
2.5.1. Pengertian Loyalitas.....	20
2.5.2. Ciri ciri Loyalitas .....	21
2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.....	23
2.5.5. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan .....	24
2.5.6. Indikator Loyalitas Karyawan .....	25
2.6. Kerangka Berfikir .....	27
2.7. Penelitian terdahulu .....	28
<b>BAB III .....</b>	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1. Metode Penelitian .....	33
3.2. Jenis Data.....	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.4. Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1. Populasi .....	36
<i>Sumber :Data Sekunder</i> .....	37
3.4.2. Sampel.....	37
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	37
3.6. Tekhnik Pengolahan Data.....	40
3.7. Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1. Uji Validitas Data.....	42
3.7.2. Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.7.4. Uji Hipotesis.....	48
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.1.2. Visi .....	52
4.1.3. Misi.....	53
4.1.4. Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi).....	53
4.2. Karakteristik Responden.....	54
4.2.1. Status Responden .....	54
4.2.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
4.2.3. Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.2.4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.3. Analisis Deskriptif .....	58

4.3.1. Variabel Pemberdayaan.....	58
4.3.2. Variabel Loyalitas .....	59
4.4. Hasil Pengujian Data .....	61
4.4.1. Uji Validitas .....	61
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.4.3. Uji Asumsi Klasik .....	64
4.5. Uji Regresi Linier Berganda.....	69
4.6. Uji Hipotesis .....	71
4.6.1. Hasil Uji t .....	71
4.6.2. Uji f .....	72
4.6.3. Uji Koefisien Determinasi.....	73
4.7. Pembahasan .....	74
4.7.1. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai .....	75
4.7.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai .....	75
4.7.3. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai .....	76
BAB V .....	78
PENUTUP.....	78
5.1. Kesimpulan .....	78
5.2. Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIYAWAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>HAL</b>
Tabel 3.1	Tabel Pegawai Perpustakaan Daerah Kota Tanjungpinang .....	37
Tabel 3.2	Tabel Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 4.1	Tabel Responden Berdasarkan Status .....	55
Tabel 4.2	Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.3	Tabel Responden Berdasarkan Umur .....	57
Tabel 4.4	Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.5	Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Pemberdayaan .....	58
Tabel 4.6	Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi .....	59
Tabel 4.7	Tabel Hasil Uji Validitas .....	62
Tabel 4.8	Tabel Hasil Uji Realibilitas .....	64
Tabel 4.9	Tabel Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.10	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.11	Tabel Hasil Uji Auto Korelasi .....	69
Tabel 4.12	Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.13	Tabel Hasil Pengujian Parsial Uji t .....	71
Tabel 4.14	Tabel Hasil Pengujian Simultan Uji f .....	73
Tabel 4.15	Tabel Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>HAL</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1	Gambar Uji Normalitas P-Plot.....	65
Gambar 4.2	Gambar Pengujian Heteroskedastisitas.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Data
Lampiran 3	: Hasil Perhitungan SPSS 22
Lampiran 4	: Persentase Hasil Plagiat
Lampiran 5	: Surat Keterangan Objek Penelitian



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

Armyzard, 12110324, S1 Manajemen.

STIE Pembangunan Tanjungpinang

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai perpustakaan daerah kota Tanjungpinang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode statistic yang terdiri dari beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perpustakaan daerah kota Tanjungpinang. Sampel yang diambil sebanyak 52 responden dengan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian secara parsial dan simultan bahwa variabel (X1) pemberdayaan pegawai dan (X2) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,113 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,204. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari pada taraf signifikan 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kesimpulan dari penelitian ini dengan uji secara parsial menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sedangkan secara simultan seluruh variabel independen yaitu pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas pegawai.

Kata kunci : Pemberdayaan pegawai, Komitmen organisasi, Loyalitas pegawai

Dosen pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.

Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, M.M.

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE LOYALTY REGIONAL LIBRARY OF TANJUNGPINANG CITY***

Armyzard, 12110324, S1 Manajemen,

STIE Pembangunan Tanjungpinang

*The purpose of this research is to find out the influence of employee empowerment and organizational commitment to the loyalty of employees of tanjungpinang city library partially and simultaneously. This research uses quantitative analysis method.*

*In addition, this study also uses a statistical method consisting of several tests, namely validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of SPSS version 22.0 program. The population in this study is employees who work in the regional library of Tanjungpinang city. Samples were taken by 52 respondents using questionnaire data collection tools that were shared with respondents.*

*The results of this study are based on partial and simultaneous testing that the variable (X1) employee empowerment and (X2) organizational commitment has a significant influence on employee loyalty (Y), this is evidenced by the results of tests conducted with a value of  $F_{hitung}$  of 15,113 and  $F_{tabel}$  of 2,204. So  $F_{hitung} > F_{tabel}$  with a significant rate of 0.000 greater than the significant tariff of 0.10 then it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

*The conclusion of this study with partial testing shows that employee empowerment and organizational commitment have a significant effect on employee loyalty. While simultaneously all independent variables namely employee empowerment and organizational commitment have a significant effect on dependent variables, namely employee loyalty.*

*Keywords : Employee empowerment, Organizational commitment, Employee loyalty*

*Supervisor I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.*

*Supervisor II : Imran Ilyas, M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Badan perpustakaan arsip Kota Tanjungpinang adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang mengelola perpustakaan. Sebagai instansi Pemerintah maka pegawai perpustakaan dan arsip daerah kota Tanjungpinang adalah sebagian besar adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas-tugas pembangunan guna mewujudkan pemerintahan yang baik agar tercapai masyarakat yang makmur dan sejahtera. Bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, oleh karena itu, semua PNS dilingkungan pemerintahan baik dibagian struktural maupun fungsional, di tuntutan untuk memiliki loyalitas dalam melaksanakan tugasnya, karena sangat ironis apabila sebagai ujung tombak dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat tetapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik tidak memiliki Loyalitas pada pekerjaannya.

Dalam konteks manajemen kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy, power*), kemampuan

(*competence*), kewenangan (*authority*) kepada Pegawai Negeri Sipil, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatasi suatu masalah. Memberi dorongan psikologis agar merasa lebih berdaya, lebih berkemampuan, serta memiliki kesadaran dan motivasi untuk berprestasi (Ashari, 2012). Kegiatan pemberdayaan pegawai bisa dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, wewenang, tanggung jawab dalam mengembangkan visi bersama tentang apa yang instansi capai. Dengan demikian setiap pegawai dapat memahami dan tahu batas kewenangan serta kekeuasannya. Disamping itu, aparatur perlu mengetahui apa dan mengapa jika mereka harus mengambil keputusan yang baik sehingga realisasi pelaksanaan tugas sesuai dengan target yang direncanakan.

Proses pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil yang tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan dayaguna, hasilguna dan nilai tambah Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi, yang dilaksanakan melalui unsur-unsur manajemen sumberdaya dengan berbasis kompetensi, adalah untuk pengelolaan dan pemanfaatan potensi, serta karakteristik kemampuan individu Pegawai Negeri Sipil yang meliputi aspek pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan sikap unjuk kerja, sehingga setiap individu Pegawai Negeri Sipil menjadi kompeten di dalam melaksanakan tugas pekerjaan jabatannya.

Selain pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap loyalitas pegawai. Hal ini diperkuat oleh (Han & Goleman, Daniel; Boyatzis,

Richard; Mckee, 2019) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai yang merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Secara spesifik sikap loyalitas pegawai diindikasikan dengan tiga hal, yaitu (1) keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota organisasinya (2) kemauan untuk mengarahkan usaha untuk organisasi dan (3) keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Untuk pencapaian kesuksesan organisasi maka komitmen organisasi yang baik haruslah ditanamkan dalam diri setiap pegawai yang dimulai dari dalam hati dan diuji dengan tindakan.

Berdasarkan survey dan observasi serta hasil wawancara dengan pengunjung diawal penelitian ini yang peneliti lakukan di perpustakaan daerah kota Tanjungpinang terindikasi beberapa hal mengenai loyalitas pegawai yang diantaranya adalah (1) Pelayanan yang diberikan masih kurang memuaskan karena masih banyaknya keluhan pengunjung terutama mengenai sikap pegawai dalam melayani para pengunjung, (2) kurang tanggapnya pegawai perpustakaan untuk membantu kesulitan pengunjung di perpustakaan (3) pegawai kurang memberikan bimbingan dalam mencari informasi yang perlukan pengunjung. Berkaitan dengan komitmen Organisasi permasalahan yang terjadi diantaranya masa banyaknya hasil pekerjaannya yang hasilnya kurang maksimal sedangkan yang berkaitan dengan pemberdayaan pegawai adalah kurangnya kesempatan yang diberikan dan pelajaran pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Perpustakaan dan Arsip daerah kota Tanjungpinang”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip daerah kota Tanjungpinang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip daerah Kota Tanjungpinang?
3. Apakah pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip kota Tanjungpinang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan bukti empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip daerah kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip daerah kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai perpustakaan dan arsip kota Tanjungpinang

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Ilmiah**

#### 1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya mahasiswa STIE pembangunan Tanjungpinang untuk meningkatkan pemahaman tentang pemberdayaan pegawai komitmen organisasi dan loyalitas pegawai

#### 2. Bagi Perguruan Tinggi

Semoga hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pihak perguruan tinggi Khususnya STIE Pembangunan Tanjungpinang untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan sumberdaya yang berkompetensi.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

#### 1. Manfaat Bagi Badan Perpustakaan Daerah Kota Tanjungpinang

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berguna bagi Badan Perpustakaan Daerah Kota TanjungPinang dalam hal pemberdayaan pegawai dan meningkatkan komitmen organisasi untuk dapat menambah loyalitas pegawai.

#### 2. Manfaat Bagi peneliti

Untuk memperluas wawasan yang diteliti serta mengaplikasikan Secara nyata teori yang di peroleh selama studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara umum, penelitian ini terdiri dari 5 BAB dimana antara masing-masing BAB tersebut mempunyai kaitan antar satu dengan lainnya. dibawah ini akan di uraikan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini, berisikan tentang latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian dimana dalam penelitian ini berkenaan tentang kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian

### **BAB III          METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian yang diambil disertai dengan teknik pengambilan data, populasi dan sampel penelitian beserta instrument serta pengujian yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian

### **BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari



penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlibat akhir dari penelitian ini

## **BAB V        PENUTUP**

Merupakan Bab penutup yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini dan saran-saran yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dr Sunyoto, (2013), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Definisi Kinggundu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “*development and utilization of personel for the effective achievement*”. Secara garis sebesar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompentensi dalam bidangnya.

Pada prinsipnya, manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, *skill*, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang, dan tanggungjawab kepada orang lain, sehingga, secara sinergis, pembagian tugas ini

dapat membentuk kerjasama dan kemitraan yang saling menuntungkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset organisasi yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumberdaya yang lainnya.. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi.Saat ini, kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.Disinilah pentingnya Manajemen sumber daya manusia demi pengembangan organisasi.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan penegrtian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi.Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. (Mathis & Jackson, 2012) menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

## **1.Fungsi-fungsi Manajemen**

### **a.Prencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan agar tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya impian.Perencanaan yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### **b. Pengorganisasian.**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan Dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, Integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### **c.Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam memantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **d. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja samPelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **2.Fungsi-fungsi Operasional**

### **a.Pengadaan**

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan Induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **b.Pengembangan**

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

### **c.Kompensasi.**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

### **d.Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### **e.Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## **2.2. Pemberdayaan Sumberdaya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Pemberdayaan Sumberdaya Manusia**

Secara terminologi, pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata dasar "daya" (*power, energy*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti "kemampuan". Berdaya berarti berkemampuan (melakukan sesuatu), berkekuatan (tenaga), berakal (ikhtiar, upaya) untuk melakukan sesuatu, atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan memberi daya, agar memiliki kemampuan, kekuatan dan akal, sehingga mampu bertindak menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi suatu masalah. Dengan demikian secara definitif pemberdayaan diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*power, energy*) agar memiliki kemampuan (*competense*) dan kewenangan (*authority*) sehingga mampu bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan atau mengatasi suatu masalah.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga

memiliki kompetensi dan loyal terhadap organisasi. Secara konseptual menurut (Danang Sunyoto, 2016) bahwa “pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin”. Sedangkan menurut (Mulyono, 2016) pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah proses mendorong dan penglibatan pegawai dalam bentuk pemberian wewenang, tanggung jawab, dan kepercayaan dalam rangka pelaksanaan tugas guna pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2. Tujuan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia**

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk pegawai yang mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berfikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan. Selanjutnya menurut Molina & Harlina, (2018) tujuan pemberdayaan pegawai pada umumnya adalah :

1. Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan efisien berdasarkan metode yang mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan.
2. Agar menghasilkan pegawai yang cakap dan mempunyai keterampilan dan dapat melaksanakan pekerjaan lebih efisien guna mengurangi pengawasan.

3. Agar pegawai cepat berkembang, memacu prestasi, meningkatkan daya saing dan dapat mewujudkan tujuan organisasi

## **2.3. Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil**

### **2.3.1. Pengertian Pemberdayaan Pegawai**

Dalam konteks manajemen kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy, power*), kemampuan (*competence*), kewenangan (*authority*) kepada Pegawai Negeri Sipil, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatasi suatu masalah. Memberi dorongan psikologis agar merasa lebih berdaya, lebih berkemampuan, serta memiliki kesadaran dan motivasi untuk berprestasi (Ashari, 2012). Menurut Menurut Widjaja dalam (Astuti, 2018) menyatakan bahwa: “Pemberdayaan aparatur pemerintah adalah segala usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan”.

### **2.3.2. Misi dan Tujuan Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Ashari dalam Hardianty, (2014) menyatakan, misi pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Mentransformasikan ke arah pandang manajemen pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai asset organisasi (*human asset/human capital*).



2. Mengoptimalkan pemanfaatan potensi pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan sikap unjuk kerja, secara profesional, kreatif dan inovatif (*competences based empowerment*).
3. Mengimplementasikan serangkaian kegiatan analisis program kebijakan yang diarahkan pada pengembangan kemampuan individu, secara terencana, terpadu, sesuai tuntutan perkembangan tugas pekerjaan dan jabatan (*learning by doing*).
4. Mengimplementasikan ke dalam sistem rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*), perencanaan karier (*career planning*), pengembangan karier (*career development*), dan perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), serta mengelola sebagai proses pembelajaran secara berkesinambungan (*continuous learning*).

Selanjutnya dinyatakan bahwa tujuan pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil adalah :

- a. Optimalisasi pemanfaatan potensi meliputi aspek pengetahuan kerja, aspek keterampilan kerja, aspek sikap unjuk kerja, aspek sumberdaya dan aspek faktor keberhasilan, untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
- b. Memperoleh gambaran secara jelas tentang pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan sikap unjuk kerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaan/jabatan.

- c. Mengidentifikasi minat, bakat dan potensi yang ada pada seorang Pegawai Negeri Sipil, untuk dipergunakan sebagai input/informasi pengembangan aspek manajemen pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil
- d. Meningkatkan daya guna dan hasil guna serta nilai tambah dalam organisasi.
- e. Mengarahkan setiap Pegawai Negeri Sipil agar mampu menolong dirinya sendiri, mendidik dirinya sendiri dan mempekerjakan dirinya sendiri dalam organisasi

### **2.3.3. Dimensi Pemberdayaan Pegawai**

Menurut Sedarmayanti dalam Judge & Robbins, (2014) dimensi pengukuran pemberdayaan adalah :

#### **a. Kemampuan**

Kemampuan mencakup kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan bidang pekerjaan yang mereka tempati kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan tugas-tugas

#### **b. Kepercayaan**

Mencakup keterbukaan, kesesuaian antara sikap pimpinan dengan ucapan, dan kejujuran

#### **c. Wewenang**

Mencakup kesempatan yang diberikan, bekerjasama, pelibatan dalam pengambilan keputusan

#### **d. Tanggung Jawab**

Keberanian mengambil keputusan, bertanggung jawab atas pekerjaan atau tugas yang diberikan

## **2.4. Komitmen Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins and Judge dalam Boussalem, (2014) komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada sesuatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Blau & Boal dalam (Anam, 2015) menyebutkan komitmen sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan O'Reilly dalam (Bangun, 2017) berpendapat komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi

Dari berbagai definisi tersebut, pada prinsipnya komitmen karyawan merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

### **2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

David dalam Mathis & Jackson, (2012) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

#### **2.4.3. Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Judge & Robbins, (2014) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

##### **a. Komitmen Afektif ( *Affective Commitment* )**

Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Indikator affective commitment adalah sebagai berikut :

1. Bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik

2. Mendukung kebijakan

##### **b. Komitmen Berkelanjutan ( *Continuance Commitment* )**

Individu dengan *Continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berikut indikator *Continuance commitment* :

1. Memiliki kontribusi pada organisasi
2. Merespon ketidakpuasan terhadap kejadian-kejadian dalam pekerjaan

c. Komitmen Normatif ( *Normative Commitment* ) Individu dengan *Normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Indikator *Normative commitment* adalah pengukuran hasil kerja

#### **2.4.4. Hubungan Komitmen Organisasi dan Loyalitas Pegawai**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan Luthans dalam (Hartatik indah, 2014).

Selanjutnya Anorga dalam Ratnasari, (2017) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung bertahan dan rendahnya absensi dari pada karyawan yang berkomitmen rendah. Pada komitmen yang tinggi terdapat unsur orientasi hubungan (aktif) antar individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberi sesuatu, dan sesuatu yang diberikan demi merefleksikan dukungannya untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu komitmen

organisasi sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerja terhadap organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi.

## **2.5. Loyalitas**

### **2.5.1. Pengertian Loyalitas**

Menurut Hasibuan dalam Nandania & Resti, (2013) Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut varona 2002 dalam Molina & Harlina, (2018) Loyalitas pegawai dapat diungkapkan melalui perasaan individu untuk menjadi milik perusahaan dan tim rekan kerja yang ingin dibantu olehnya, kemampuan untuk mendukung pemimpin perusahaan, kemauan untuk bertindak sesuai keinginan, etika kerja dan profesionalisme untuk tetap berada di Perusahaan yang krisis, memmiliki kemauan untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan Infomasi tentang baik organisasi, dan lain-lain.

Menurut Ratnasari, (2017) mengunkapkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap sesuatu perusahaan akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan tentang perusahaan mereka pada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, memperhatikan perusahaan secara keseluruhan, dan merasa terinspirasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan ditandai

adanya perasaan negatif. Terdapat penelitian yang dikemukakan oleh (M Kadarisman, 2013), menunjukkan loyalitas dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan, dimana loyalitas pegawai memainkan peran penting ditempat kerja. Dimana pegawai berusaha membeikan terbaik ditempat kerjanya.

### **2.5.2. Ciri ciri Loyalitas**

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut poerwospito dalam Prahstuti, (2012) antara lain adalah:

#### **a.Kejujuran**

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dal bidang. Dalam konteks sikap yang setia kepada perusahaan, ketidakjujuran diperusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, pegawai, keluarga pegawai, masyarakat, supplier, dan lainnya pada akhirnya Negara pun dirugikan.

#### **b.Mempunyai rasa memiliki perusahaan.**

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

#### **c.Mengerti kesulitan perusahaan**

Memahami bahwayang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk pegawai. Dan yang baik untuk pegawai belum tentu terbaik untk

perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh pegawai dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.

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

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

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

f. Menyimpan rahasia perusahaan.

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



g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan.

Kewajiban setiap pegawai menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi pegawai pegawai yang ada didalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

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

### **2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan**

Menurut Hardianty, (2014) factor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor rasional. Menyangkut hal-hal yang biasa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin, yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki karyawan.

#### **2.5.5. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan**

Indikasi turunnya loyalitas karyawan antara lain:

1. Rendahnya produktivitas kerja.

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

2. Tingkat absensi naik.

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut kegelisahan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain.

#### 4. Kegelisahan dimana-mana.

Loyalitas dan sikap karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah, serta hal-hal lain.

#### 5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, Dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

#### 6. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya perusahaan yang karyawannya sudah merasa tidak tahan lagi hingga memuncak, maka hal, itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya karyawan melakukan pemogokan kerja.

### **2.5.6. Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada, Beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Hardianty, 2014) adalah :

#### 1. Ketaatan/ Kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

## 2. Tanggung Jawab

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut adalah :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d. Tidak melemparkan kesalahannya kepada orang lain.

## 3. Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

## 4. Kejujuran

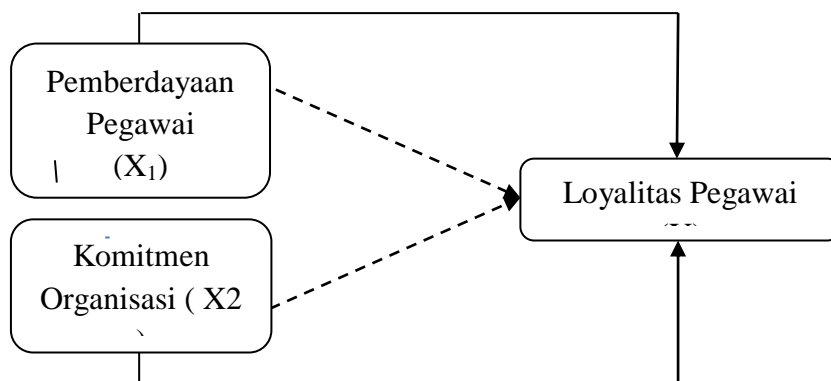
Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3, seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

## 2.6. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran peneliti yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Pemberdayaan Pegawai ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap variabel Loyalitas Pegawai ( $Y$ ). Sebagai mana terlihat pada gambar 2.1 dibawah ini

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.7. Penelitian terdahulu

Sebagai perbandingan dari penelitian ini akan dibahas beberapa penelitian terdahulu yaitu:

- 1.(Hardianty, 2014) dengan Judul “Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Sampel yang diambil dilakukan dengan menjadikan seluruh populasi menjadi responden dan ada 61 responden. Sumber data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PNS dan lebih dominan daripada variabel karakteristik pribadi. Karakter Pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

Uji simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pribadi dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan tergantung pada loyalitas pegawai negeri di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu yang dijelaskan pada  $R^2$  0,557. Berarti variabel Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi mempengaruhi loyalitas sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. (Astuti, 2018) “Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Guru SMA Swasta di kecamatan Pulogadung Jakarta Timur”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung pemberdayaan terhadap loyalitas, pengaruh langsung kepercayaan terhadap loyalitas dan pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kepercayaan pada guru SMA swasta di kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Metode penelitian ini adalah survey dengan menggunakan teknik kausal. Populasi nya berjumlah sebanyak 234 dan sampel sebanyak 234. Data diperoleh dengan kuisisioner dengan skala penilaian ( *rating scale* ) dengan sebaran score antar 1-5. Dengan Hasil penelitian pemberdayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas, hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur dengan hasil uji diperoleh  $t_{hitung} = 6,74 > t_{tabel} = 2,60$  . Kepercayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas hal ini di tunjukan dengan hasil uji koefisien jalur  $t_{hitung} = 3,60 > t_{tabel} = 2,60$  . Dan kepercayaan berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas hal ini

ditunjukkan dengan hasil uji koefisien jalur dimana  $t_{hitung} = 7,50 > t_{tabel} = 2,60$

3. (Marwansyah, 2012) “Pengaruh Pemberdayaan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Guru SMA Negeri Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen pendidikan dan memperkaya studi konseptual terkait untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas melalui peningkatan loyalitas guru dan menemukan faktor loyalitas ada pemberdayaan dan kepercayaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei dan menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di sekolah menengah negeri di Depok. Data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 100 guru adalah tentang dampak kesetiaan, pemberdayaan, dan kepercayaan guru terhadap sekolah mereka. Dari data yang dihitung dan dianalisis ada tiga hasil penelitian; pemberdayaan guru berpengaruh positif terhadap loyalitas guru, maka kepercayaan guru berpengaruh positif terhadap loyalitas guru, dan yang terakhir adalah memberdayakan guru agar berpengaruh positif terhadap kepercayaan guru.
4. (Boussalem, 2014) “IMPACT OF EMPLOYEES' EMPOWERMENT ON ORGANIZATIONAL LOYALTY CASE STUDY ON ALGERIAN COMMUNICATIONS COMPANY“. Studi ini berusaha untuk menentukan dampak pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas organisasi, pemberdayaan



karyawan telah diidentifikasi melalui empat dimensi berada di (kebermaknaan, penentuan nasib sendiri, kompetensi karyawan, berdampak pada pekerjaan). Untuk mencapai tujuan di atas, kuesioner dikembangkan dan didistribusikan ke Sampel terdiri dari (71) subjek dan kemudian teknik statistik deskriptif seperti (rata-rata, standar deviasi) dan teknik statistik analitik seperti (multi-regresi) digunakan untuk menganalisis data. Penelitian ini telah mencapai kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada dampak signifikan secara statistik dari pemberdayaan karyawan pada organisasiloyalitas.
  - b. Ada dampak signifikan secara statistik (Kebermaknaan, Kompetensi) pada loyalitas organisasi.
  - c. Tidak ada statistik peran signifikan (penentuan nasib sendiri, Dampak) pada organisasiloyalitas. Studi ini merekomendasikan hal-hal berikut: kebutuhan untuk mengatasi perkembangan persepsi tentang empat dimensi pemberdayaan, terutama dalam manajemen tingkat pertamadengan mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab dan melihat kesalahan sebagai peluang untuk belajar untuk meningkatkan tingkat loyalitas secara keseluruhan.
5. (Anam, 2015) “EMPLOYEE LOYALTY AN ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PAKISTANI ORGANIZATIONS”. Tujuan dari Penelitian ini untuk menemukan dampak komitmen organisasi terhadap

loyalitas karyawan di Pakistan organisasi. Penelitian ini juga menemukan hubungan antara manfaat finansial, sikap manajer dan komitmen organisasi. Akhirnya, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan juga ditentukan. Untuk mencapai tujuan penelitian digunakan survei kuesioner. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan di Organisasi Pakistan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metodologi penelitian adalah suatu cara untuk memahami sesuatu dengan melalui penyelidikan atau melalui usaha mencari bukti-bukti yang muncul sehubungan dengan masalah itu. Yang dilakukan secara hati-hati sekali sehingga diperoleh pemecahannya (Acmadi & Cholid, 2016).

Dari batasan-batasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah: suatu cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan/ mempersoalkan mengenai cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.

Lebih luas lagi dapat dikatakan bahwa: Metodologi Penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.

Menurut Sugiyono, (2016) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat postivisme. Metode ini sebagai meode ilmiah/scientific karena positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

### **3.2. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

#### **a.Data Primer.**

Data Primer adalah data diperoleh melalui pengamatan langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai badan Perpustakaan, Arsip dan Museum Kota tanjungpinang.

#### **b.Data sekunder.**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, Studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah pegawai, dan profil Perpustakaan daerah kota Tanjungpinang.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini sebagai berikut:

#### 1. Angket atau kuesioner

Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang dilakukan oleh penelitian (Bob Sabran, 2016). Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (multiple choice questions) dan pertanyaan terbuka (open questions). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner yang merupakan alat pengumpul data pokok kinerja ini diberi bobot menggunakan Skala Likert. Untuk mengukur motivasi, disiplin dan kepuasan kerja pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Museum kota Tanjungpinang, Menyangkut kinerja pegawai digunakan skala likert sebagai berikut:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS).
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju (S).
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju/netral (CS).

d.Skor 2 diberikan jawaban untuk jawaban tidak setuju (TS).

e.Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

## 2.Observasi

Yaitu pengamatan dan catatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Usman, 2013). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia .

## 3.Studi Pustaka

Menurut Rumengan, (2012) studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari , mensdalami dan mengutip teori-teori atau konsep –konsep dari sejumlah literatur , baik buku-buku, jurnal . internet maupun karya tulislainnya yang sesuai dengan topik atau variabel penelitian. Studi pustaka data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti seua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus.

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai perpustakaan daerah kotaTanjungpinang adalah berjumlah 52 orang.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Pegawai Perpustakaan Daerah Kota Tanjungpinang**

No	Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negri sipil	29
2	Honor	14
3	Outsourcing	9
	<b>Total</b>	<b>52</b>

*Sumber :Data Sekunder*

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi penelitian yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Dengan demikian sampel pada penelitian ini berjumlah 52 orang yaitu jumlah seluruh pegawai perpustakaan daerah kota Tanjungpinang.

#### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pemberdayaan Pegawai (X1)	Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin  (Handayani & Wijaya, 2014)	1.Kemampuan 2.Kepercayaan 3.Wewenang 4.Tanggung Jawab  (Mulyono, 2016)		Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada sesuatu organisasi dan tujuan-	1.Komitmen Afektif  (Affective Commitment )	a.Bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih	likert



	<p>tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Mathis &amp; Jackson, 2012)</p>	<p>2.Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)</p>	<p>baik b.Mendukung kebijakan  a.Memiliki kontribusi pada organisasi b.Merespon ketidakpuasan terhadap kejadian- kejadian dalam pekerjaan</p>	
--	---	---	---	--

		3.Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	Pengukuran hasil kerja (Hardianty, 2014)	
Loyalitas karyawan (y)	Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Prahsstuti, 2012)		1.Ketaatan/ kepatuhan 2.Tanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran  (Hardianty, 2014)	likert

*Sumber : Data Sekunder*

### **3.6. Teknik Pengolahan Data**

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu.

Misbahuddin dari (Anam, 2015). Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya menjadikan data 4 tahap, yaitu:

#### 1.Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) atau data yang terkumpul tidak logis dan meragukan. Tujuan editing untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

#### 2.Coding

Coding adalah pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang di buat dalam bentuk angka-angka atau huruf-huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

#### 3.Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif

#### 4.Tabulating

Tabulating atau tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Analisis berupa analisis kuantitatif menurut Danang Sunyoto, (2011) menggunakan bantuan statistik untuk bantuan dalam penelitian dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisa data yang akan dilakukan dengan analisis statistic dan menggunakan bantuan komputer, menggunakan software SPSS 21.00. Pengujian statistic dalam penelitian adalah uji normalitas, uji heteroskedatisitas, uji multikorelasi dan uji autokorelasi dengan melakukan analisis regresi linear berganda, analisis regresi variabel mediasi dan pengujian hipotesis serta uji kualitas data.

#### **3.7.1. Uji Validitas Data**

##### **3.7.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat dalam mengukur objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap yang ingin di ungkap, (Duwi Priyatno, 2012). Item biasanya berupa pertanyaan atau pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakn bentuk koesioner atau angket (dengan tujuan mengungkap sesuatu).

Pengujian validitas item dalam SPSS bias menggunakan metode analisis korelasi pearson yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengoreklasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikan

dilakukan dengan kriteria R tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi, kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Pengambilan keputusan dalam pengujian validitas diambil berdasarkan ketentuan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  untuk tiap pertanyaan maka dapat diketahui bahwa pertanyaan tersebut valid dan layak untuk digunakan dalam pengelolaan data penelitian.

### **3.7.1.2. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan koefisien (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten, jika pengukuran yang tetap konsisten maka pengukuran diulang kembali), uji reabilitas merupakan valid saja. (Duwi Priyatno, 2012). Butir koefisien dikatakan reabel (layak) jika cronbach's alpha lebih  $> 0.60$  dan dikatakan tidak reabel jika cronbach's alpha  $< 0.60$ .

### **3.7.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif.

Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

### 3.7.2.1. Uji Normalitas

Pada analisis asumsi klasik terdapat uji normalitas yang menurut Danang Sunyoto, (2011) adalah menguji variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang menghasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika nilai residual yang di uji tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dan begitu sebaliknya, jika nilai residual yang diuji mengikuti berdistribusi dengan normal maka merupakan model regresi yang baik. Untuk melakukan penentuan hasil uji normalitas dapat dengan menggunakan metode grafik. Menurut (Rumengan, 2012) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mencenteng ke kiri dan kanan. Adapun beberapa pendekatan menurut (Rumengan, 2012).

#### *a. Pendekatan Histogram*

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi dengan normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak mencenteng ke kiri atau mencenteng ke kanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel keputusan berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak mencenteng ke kiri dan ke kanan.

#### *b. Pendekatan grafik*

PP plot akan membentuk plot antara nilai – nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai – nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dan keduanya berbentuk linear ( dapat didekat oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Menurut (Duwi Priyatno, 2012:144) uji normalitas residual dengan metode grafif yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P – P Plot of regression standarized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik – titik menybar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal

#### **3.7.2.2. Uji Multikolinnearitas**

Menurut Sumanto, (2014), uji multikoneliritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama di ukur pada variabel bebas. Hal ini layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama – sama variabel terhadap variabel terikat.

Menurut Rumengan, (2012) dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikoneliritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflatiion factor(VIF)*, nilai *tolirance* yang besar di atas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada *multikoneliritas* di antara variabel bebasnya.

### 3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik – titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Rumengan, 2012) jika titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.2.4. Uji Autokorelasi

Menurut Danang Sunyoto, (2011) uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan periode t sebelumnya (t-1). Model autokorelasi yang baik sebaiknya bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji durbin-watson (DW test) dalam menentukan tidak terjadinya autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Tidak terjadinya autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah negative 2  
( $DW < -2$ )
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2  
( $-2 < DW < 2$ )
- c. Tidak terjadi autokorelasi negative bukan nilai DW diatas + 2  
( $DW > 2$ )



### 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari suatu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel  $x$  terhadap  $y$ . Model hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e_i$$

Ket :

$Y$  = Efektivitas Kerja

$a$  = konstanta

$b_1 - b_2 - b_3$  = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

$x_1$  = Disiplin Kerja

$x_2$  = Pengawasan

$x_3$  = Motivasi Kerja

$e_i$  = Kesalahan residual (*error*)

### 3.7.4. Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap efektivitas kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi (Duwi Priyatno, 2012)

Adapun kriteria pengujian pada uji-t adalah :

- a. jika  $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- b. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

- a. jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b. jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  di terima

#### 1. Pengujian nilai kritis

T tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df  $(n-k-1)$  dimana n adalah jumlah data dan K adalah jumlah variabel independen.

#### 2. Perumusan hipotesis

$H_0$  = disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

$H_a$  = disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara persial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

#### 3.7.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji koefisian regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikan (Duwi Priyatno, 2012).

Ada pun kriteria pengujian pada uji-f adalah :

a.jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

b.jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

a.jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

b.jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima

#### 1.Pengujian nilai kritis (F tabel )

F tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df 1 dan df 2 (n-k-1). (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh pada lampiran tabel uji F.

#### 2.Perumusan Hipotesis

Ho = disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Ha = disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

#### 3.7.4.3. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

*R square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbanganpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, *adjusted R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam tegresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Duwi Priyatno, 2012). Karena dalam penelitian terdapat tiga buah variabel indenpenden (disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja) maka uji koefisian determinasi akan terlihat nilai *adjusted square* ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. ANDI.
- Bustami, B., & Nurlela. (2012). *Akuntansi Biaya* (3rd ed.). Mitra Wacana Media.
- Casmadi, O. Y., & Azis, I. (2019). *Pengaruh Biaya Produksi & Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Pada PT . Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. 01*.
- Harahap, S. S. (2011). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Harmanto. (2017). *Akuntansi Biaya : Sistem Biaya Historis*. BPFE.
- Hery. (2015). *Pengantar Akuntansi : Comprehensive Edition*. PT. Grasindo.
- Hery. (2017). *Teori Akuntansi : Pendekatan Konsep dan Analisis*. PT. Grasindo.
- Iryanie, E., & Handayani, M. (2019). *Akuntansi Biaya* (A. Pratomo (ed.)). Poliban Press.
- Iversen, A., Asche, F., Hermansen, O., & Nystoyl, R. (2020). Production cost and competitiveness in major salmon farming countries 2003–2018. *Aquaculture*, 522(December 2019), 735089. <https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2020.735089>
- Jusuf, J. (2014). *Analisis Kredit Untuk Creadit (Account) Officer*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kolter dan Keller. (2014). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Erlangga.
- Mahardika Putra, I. (2018). *Akuntansi Biaya*. Quadrant.
- Martani, D. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya* (5th ed.). UPP STIM YKPN Universitas Gadjah Mada.
- Murhadi, W. R. (2013). *Analisis Laporan Keuangan, Proyeksi dan Valuasi Saham*. Salemba Empat.

- Muria, G. (2018). Pengaruh Pendapatan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih (studi kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang terdaftar di BEI periode 2012-2016). *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 19–33. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i1.11>
- Muriithi, J. (2017). *Analysis of the Effect of Operating Costs on Financial Performance of Occupational Pension Schemes in Kenya*. 8(1), 40–49.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. ANDI.
- Rachman, D., & Basyirudin, A. (2020). *Pengaruh Biaya Produksi Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Pada PT Adetex Periode Tahun 2011-2017*. 11(April), 65–78.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. CAPS.
- Supriyono. (2016). *Akuntansi Biaya : Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok* (2nd ed.). BPFE.
- Susilawati, E., & Mulyana, A. (2018). Pengaruh Penjualan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa (Persero) Tbk Periode Tahun 2010-2017. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 82–96. <https://doi.org/10.35138/organum.v1i2.33>
- Swastha, B. dan I. (2013). *Manajemen Pemasaran Modern*. Liberty.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2012). *Pemasaran Strategik*. ANDI.