



**ANALISIS PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
LOYALITAS KERJA KARYAWAN
PT. BUANA JAYA LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DESTARIA GINTING
NPM 1515310544

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari insentif (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Buana Jaya Lestari yang berjumlah 52 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai Juni 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari. Variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah variabel insentif, kemudian komunikasi kerja, dan yang terakhir adalah kerjasama tim. 92,4% loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari dapat dijelaskan dan diperoleh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya dari faktor lain. loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim dengan nilai R sebesar 0,964.

Kata Kunci : Loyalitas, Insentif, Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of incentives (X_1), work communication (X_2), and teamwork (X_3) on the work loyalty of employees of PT. Buana Jaya Lestari. The population in this study were all employees of PT. Buana Jaya Lestari which amounted to 52 employees. The research sample taken using a saturated sampling technique where the entire population is used as a sample. This research was conducted from January 2019 to June 2019. This study used quantitative data processed with SPSS. The data analysis technique used was multiple linear regression models. The results showed that incentives, work communication, and teamwork had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the work loyalty of PT. Buana Jaya Lestari. The most dominant variable influencing employee work loyalty was the variable incentive, then work communication, and the last is teamwork. 92.4% of the work loyalty of PT. Buana Jaya Lestari can be explained and obtained from incentives, work communication, and teamwork, while the rest were from other factors. PT. Buana Jaya Lestari had a very strong relationship with incentives, work communication and teamwork with an R value of 0.964.

Keywords: Loyalty, Incentives, Work Communication, Team Cooperation.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul:

“Pengaruh Insentif, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Buana Jaya Lestari”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta, Hemat Ginting dan Martalena Sinulingga yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti..

Medan, Juni 2019
Penulis

Destaria Ginting
NPM : 1515310544

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
1. Variabel Penelitian	13
2. Waktu Penelitian	13
3. Tempat Penelitian.....	14
4. Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	15
1. Loyalitas Pegawai	15
a. Pengertian Loyalitas Pegawai	15
b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	18
c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan	19
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan ..	21
e. Indikator Loyalitas Karyawan	28
2. Insentif.....	29
a. Pengertian Insentif.....	29
b. Tujuan Pemberian Insentif	30
c. Jenis-Jenis Insentif	31
d. Sistem Pemberian Insentif.....	31
e. Syarat Pemberian Insentif	33

f. Indikator Insentif	34
3. Komunikasi Kerja	35
a. Pengertian Komunikasi Kerja	35
b. Tujuan Komunikasi	38
c. Proses Komunikasi	38
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi	40
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	43
f. Indikator Komunikasi Kerja.....	45
4. Kerjasama Tim.....	46
a. Pengertian Kerjasama Tim	46
b. Jenis-Jenis Tim	49
c. Karakteristik Tim	52
d. Proses Tim.....	54
e. Indikator Kerjasama Tim.....	55
B. Penelitian Sebelumnya.....	58
C. Kerangka Konseptual.....	61
D. Hipotesis	62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
1. Lokasi Penelitian.....	64
2. Waktu Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel.....	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel.....	65
3. Jenis dan Sumber Data.....	66
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	66
1. Variabel Penelitian	66
a. Variabel Terikat (Y)	67
b. Variabel Bebas (X).....	67
2. Definisi Operasional.....	68
E. Skala Pengukuran Variabel.....	70
F. Teknik Pengumpulan Data.....	71
G. Teknik Analisa Data	72
1. Statistik Frekuensi	72
2. Uji Kualitas Data.....	72
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	73
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	74
3. Uji Asumsi Klasik	75
a. Uji Normalitas	76
b. Uji Multikolinearitas	77
c. Uji Heteroskedastisitas	78
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	79
5. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Simultan (Uji F)	80
b. Uji Parsial (Uji t)	81
6. Koefisien Determinasi	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	85
1. Gambaran Umum Perusahaan	85
a. Sejarah PT. Buana Jaya Lestari.....	85
b. Visi dan Misi	86
c. Struktur Organisasi	86
2. Deskripsi Karakteristik Responden	90
a. Karakteristik Jenis Kelamin	90
b. Karakteristik Usia	91
c. Karakteristik Pendidikan.....	92
d. Karakteristik Masa Kerja	92
e. Karakteristik Status Pernikahan	93
3. Deskripsi Variabel Penelitian	94
a. Variabel Insentif (X_1).....	95
1) Pernyataan Pertama (X_{11}).....	95
2) Pernyataan Kedua (X_{12}).....	96
3) Pernyataan Ketiga (X_{13})	97
4) Pernyataan Keempat (X_{14}).....	98
5) Pernyataan Kelima (X_{15})	99
6) Pernyataan Keenam (X_{16}).....	100
7) Pernyataan Ketujuh (X_{17})	101
8) Pernyataan Kedelapan (X_{18}).....	102
b. Variabel Komunikasi Kerja (X_2).....	103
1) Pernyataan Pertama (X_{21}).....	104
2) Pernyataan Kedua (X_{22}).....	104
3) Pernyataan Ketiga (X_{23})	105
4) Pernyataan Keempat (X_{24}).....	106
5) Pernyataan Kelima (X_{25})	107
6) Pernyataan Keenam (X_{26}).....	108
7) Pernyataan Ketujuh (X_{27})	109
8) Pernyataan Kedelapan (X_{28}).....	110
c. Variabel Kerjasama Tim (X_3)	111
1) Pernyataan Pertama (X_{31}).....	112
2) Pernyataan Kedua (X_{32}).....	112
3) Pernyataan Ketiga (X_{33})	113
4) Pernyataan Keempat (X_{34}).....	114
5) Pernyataan Kelima (X_{35})	115
6) Pernyataan Keenam (X_{36}).....	116
7) Pernyataan Ketujuh (X_{37})	117
8) Pernyataan Kedelapan (X_{38}).....	118
d. Variabel Loyalitas Kerja (Y).....	119
1) Pernyataan Pertama (Y_1)	120
2) Pernyataan Kedua (Y_2).....	120
3) Pernyataan Ketiga (Y_3).....	121
4) Pernyataan Keempat (Y_4).....	122
5) Pernyataan Kelima (Y_5).....	123
6) Pernyataan Keenam (Y_6).....	124

7) Pernyataan Ketujuh (Y_7)	125
8) Pernyataan Kedelapan (Y_8)	126
4. Uji Kualitas Data	127
a. Uji Validitas	128
b. Uji Reliabilitas	131
5. Uji Asumsi Klasik.....	134
a. Uji Normalitas Data	134
1) Pendekatan Grafik	135
2) Pendekatan Statistik	136
b. Uji Multikolinearitas	137
c. Uji Heteroskedastisitas.....	139
6. Uji Regresi Linear Berganda	142
7. Uji Hipotesis	144
a. Uji F (Uji Simultan)	144
b. Uji t (Uji Parsial).....	146
8. Uji Determinasi (R^2)	149
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	150
1. Hipotesis Satu (H_1)	150
2. Hipotesis Dua (H_2).....	151
3. Hipotesis Tiga (H_3)	153
4. Hipotesis Empat (H_4).....	154

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	157
B. Saran	157

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1. Data <i>Turnover</i> 6 Bulan terakhir dari PT. Buana Jaya Lestari	9
2.1. Perbedaan antara Kelompok dengan Tim	48
2.2. Daftar Penelitian Terdahulu	58
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	64
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	69
3.3. Instrumen Skala Likert.....	71
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	83
4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	91
4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden	91
4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Responden	92
4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden.....	93
4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	94
4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan.....	95
4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	95
4.8. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₁	96
4.9. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₂	97
4.10. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₃	98
4.11. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₄	99
4.12. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₅	100
4.13. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₆	101
4.14. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₇	102
4.15. Frekuensi dari Pertanyaan X ₁₈	103
4.16. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₁	104
4.17. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₂	105
4.18. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₃	106
4.19. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₄	107
4.20. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₅	108
4.21. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₆	109
4.22. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₇	110
4.23. Frekuensi dari Pertanyaan X ₂₈	111
4.24. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₁	112
4.25. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₂	113
4.26. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₃	114
4.27. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₄	115
4.28. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₅	116
4.29. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₆	117
4.30. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₇	118
4.31. Frekuensi dari Pertanyaan X ₃₈	119
4.32. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₁	120

4.33. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₂	121
4.34. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₃	122
4.35. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₄	123
4.36. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₅	124
4.37. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₆	125
4.38. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₇	126
4.39. Frekuensi dari Pertanyaan Y ₈	127
4.40. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Insentif (X ₁)	129
4.41. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Komunikasi Kerja (X ₂)	129
4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kerjasama Tim (X ₃).....	130
4.43. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Loyalitas Kerja (Y)	130
4.44. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Insentif (X ₁)...	132
4.45. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Komunikasi Kerja (X ₂).....	133
4.46. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kerjasama Tim (X ₃).....	133
4.47. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Loyalitas Kerja (Y)	134
4.48. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	137
4.49. Hasil Uji Multikolinearitas.....	138
4.50. Hasil Uji Glejser untuk Gejala Heteroskedastisitas	141
4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	142
4.52. Hasil Uji F (Simultan).....	145
4.53. Hasil Uji t (Parsial)	147
4.54. Hasil Uji Determinasi (R ²).....	149

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	62
4.1. Struktur Organisasi PT. Buana Jaya Lestari	87
4.2. Histogram Uji Normalitas	135
4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	136
4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan yang membentuknya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimum.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi.

Siagian (2016:57) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Menurut Hasibuan (2017:174) loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, seperti insentif yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya. Loyalitas karyawan juga tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan, membentuk kerjasama tim yang solid, dan meningkatkan komunikasi kerja dalam organisasi.

Hasibuan (2017:181-190) menjelaskan bahwa untuk menjaga loyalitas kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam mengembangkan strategi untuk tetap menjaga loyalitas kerja karyawan, yaitu: komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja (KKK), dan hubungan industrial pancasila (HIP).

Soegandhi (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Sekyi et al (2016:6) juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

adalah kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, serta hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan keenam faktor tersebut. Dengan memiliki karyawan yang berloyalitas kerja tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bekerja sepenuh hati, bekerja dengan sangat produktif, dan akan menganggap suka duka perusahaan adalah suka duka mereka, sehingga karyawan akan mengembangkan perusahaan tersebut seolah-olah perusahaan itu milik mereka pribadi.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun non-material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal salah satunya adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Hasibuan (2017:183) mengatakan bahwa, insentif diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan

prestasi kerja, serta efisiensi, dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila insentif diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika karyawan memandang insentif mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, loyalitas kerja karyawan bisa turun secara drastis karena memang insentif penting bagi karyawan dengan besarnya insentif mencerminkan nilai karya diantara para karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al (2013), Akbar (2017), dan Lestari (2015). Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif yang diberikan kepada perusahaan terhadap peningkatan loyalitas karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Sehingga perusahaan yang memberikan insentif yang dianggap adil oleh karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, maka loyalitas kerja karyawan tersebut di perusahaan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, insentif yang dirasa tidak adil oleh karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan akan menurunkan loyalitas kerja karyawan untuk terus bekerja di perusahaan.

Komunikasi kerja yang terjadi juga mempengaruhi loyalitas karyawan seperti yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang menyebutkan bahwa komunikasi kerja yang terjadi baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan customer memiliki peranan yang menentukan tingkat loyalitas karyawan.

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan (Purwanto, 2013:4). Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam

berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Komunikasi yang terjalin dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menekan konflik kerja yang akan terjadi, sehingga konflik kerja yang menjadi salah satu faktor yang kuat menurunkan loyalitas kerja dalam dikurangi. Dengan komunikasi kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih rileks dan nyaman. Tidak adanya konflik dan rasa permusuhan antar karyawan sehingga membuat lingkungan kerja non fisik pada perusahaan menjadi lebih tenang dan nyaman. Hal ini mendorong karyawan untuk tetap terus bekerja di perusahaan karena lingkungan yang nyaman yang disebabkan oleh adanya komunikasi kerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tibyan (2015), dan Pangendaheng (2018). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang ada pada organisasi atau perusahaan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi kerja yang terjadi, akan dibarengi dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan.

Selain masalah insentif dan komunikasi, faktor kerjasama tim juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Jika di perusahaan tidak memiliki kerjasama tim yang baik, maka akan sering terjadi konflik kerja, ketidakharmonisan, individualisme antar karyawan, serta hubungan yang tidak erat antar karyawan. Suasana seperti ini menyebabkan ketidaknyamanan dan

ketidakhahagiaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan yang menganggap kenyamanan dalam bekerja sangat penting untuk didapatkan, bahkan beberapa karyawan menganggap kenyamanan menjadi faktor yang lebih penting dari pada gaji. Tetapi, jika suatu perusahaan memiliki kerjasama tim antar karyawan yang benar-benar solid dan kompak akan membuat suasana kantor seperti bersama keluarga yang tidak berbeda seperti di rumah sendiri, sehingga kerjasama tim memiliki peranan yang penting dalam menjaga loyalitas kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggiki et al (2017:6), Abdullah et al (2012:6), dan Annisa et al (2015:8) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan kerjasama tim antar karyawan di perusahaan membuat karyawan tidak berkeinginan meninggalkan perusahaan dan tetap berkeinginan secara bersama-sama membangun perusahaan menjadi lebih baik.

PT. Buana Jaya Lestari merupakan dealer resmi sepeda motor Honda yang salah satu cabangnya terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 11.5 No. 38 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Selain merupakan dealer sepeda motor Honda, PT. Buana Jaya Lestari juga menyediakan service resmi sepeda motor Honda.

Sebagai perusahaan dealer sepeda motor Honda, PT. Buana Jaya Lestari memiliki karyawan terbanyak pada posisi sales. Hal ini dikarenakan posisi sales sangat dibutuhkan untuk mendongkrak penjualan dari sepeda motor Honda di PT. Buana Jaya Lestari. Selain itu, sales juga berkewajiban membantu pengurusan

administrasi dari konsumen yang akan membeli sepeda motor Honda, sehingga segala urusan konsumen menjadi lebih mudah.

Walaupun posisi sales merupakan posisi yang paling banyak di PT. Buana Jaya Lestari, tetapi posisi ini merupakan posisi yang sangat rentan untuk terjadi *turnover* pada karyawan. Hal ini dikarenakan posisi sales merupakan posisi yang memiliki target kerja yang jelas dan harus tercapai jika menginginkan insentif bahkan jika ingin terus bekerja di PT. Buana Jaya Lestari. Sehingga tidak mengherankan, pada posisi sales setiap bulannya sering terjadi keluar masuk karyawan.

Masalah banyaknya keluar masuk karyawan merupakan salah satu indikasi dari loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak lagi loyal memiliki tingkat *turnover intention* (niat untuk keluar dari perusahaan) yang tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan hal ini. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, masalah insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim menjadi beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

Sulitnya mendapatkan nasabah bagi sales menyebabkan sulit juga karyawan tersebut mendapatkan insentif sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hal tersebut terjadi karena perusahaan hanya memberikan insentif kepada sales jika dia berhasil mencari konsumen yang membeli sepeda motor Honda di PT. Buana Jaya Lestari, selain itu terdapat target minimal penjualan yang harus dipenuhi sales. Sulitnya memenuhi target penjualan ini membuat karyawan juga sulit mendapatkan insentif, padahal insentif yang diterima karyawan dapat lebih besar dari pada gaji bulanan yang diterima oleh sales. Sulitnya mendapatkan insentif ini membuat sales sering berpikir untuk berhenti bekerja yang mengindikasikan menurunnya loyalitas karyawan.

Seorang sales juga harus memiliki komunikasi kerja yang baik, namun tidak semua sales di PT. Buana Jaya Lestari memiliki komunikasi kerja yang baik. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk menghadapi calon konsumen agar calon konsumen menjadi tertarik untuk membeli sepeda motor Honda di PT. Buana Jaya Lestari. Namun banyak sales yang tidak benar-benar memiliki komunikasi kerja yang baik, sehingga hal ini menjadi ganjalan sales untuk dapat memenuhi target penjualan. Karena merasa tidak memiliki komunikasi kerja yang baik, banyak sales yang akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan, karyawan PT. Buana Jaya Lestari memiliki kerjasama tim yang cukup baik, dimana karyawan yang lain mau membantu karyawan yang lainnya agar kerjaannya dapat segera selesai, Seperti mekanik sepeda motor mau membantu mekanik lain disaat dirinya sedang tidak ada kerjaan. Para sales juga, mau membantu pengurusan administrasi dari sales yang lain atau seorang surveyor mempermudah administrasi konsumen dari sales. Hal ini dilakukan agar pekerjaan karyawan dapat lebih cepat selesai dan tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Dengan kerjasama tim yang sangat baik ini, antar karyawan memiliki hubungan yang baik, selain itu komunikasi antar karyawan juga terjalin dengan baik sehingga menciptakan ikatan emosional antar karyawan. Hal ini mendorong meningkatnya loyalitas kerja yang ada pada karyawan. Eratnya kerjasama tim yang terjadi di PT. Buana Jaya Lestari tidak serta merta mampu mencegah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, hal ini dapat terlihat dengan banyaknya sales dari PT. Buana Jaya Lestari melakukan *turnover*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data *Turnover* dari PT. Buana Jaya Lestari 2017-2019

Bulan	<i>Turnover</i>		
	2017	2018	2019
Januari	3	3	5
Februari	6	2	3
Maret	2	0	4
April	5	3	2
Mei	5	4	3
Juni	4	3	0
Juli	2	2	2
Agustus	5	4	-
September	3	3	-
Oktober	6	2	-
November	2	1	-
Desember	4	4	-

Sumber: PT. Buana Jaya Lestari (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat, selama enam bulan terakhir, selalu terjadi *turnover* pada karyawan posisi sales setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan loyalitas karyawan yang tergolong masih rendah. Jika hal ini dibiarkan semakin meluas, maka hal ini dapat mengganggu kesehatan perusahaan, sehingga perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim karyawan PT. Buana Jaya Lestari terhadap loyalitas kerja mereka. Diharapkan hasil penelitian ini mampu membantu perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari menjadi lebih baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai PT. Buana Jaya Lestari memiliki loyalitas kerja yang rendah diaman keberadaan karyawan di perusahaan yang tidak panjang.

2. Sulitnya karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan akibat tidak terpenuhinya target penjualan
3. Banyak sales PT. Buana Jaya Lestari yang belum memiliki kemampuan komunikasi yang baik terhadap konsumen sehingga menyulitkan sales untuk mendapatkan konsumen.
4. Kerjasama tim yang baik antar karyawan PT. Buana Jaya Lestari belum mampu mendorong karyawan untuk tetap loyal bekerja.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa batasan masalah, yaitu:

- a. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- b. Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Jaya Lestari.
- c. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian asosiatif dengan data kuantitatif.
- d. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- e. Data yang diambil merupakan data primer yang bersumber dari karyawan.
- f. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan data kuantitatif.

- g. Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert.
- h. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- b. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- c. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- d. Apakah insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari insentif secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi kerja secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kerjasama tim secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan loyalitas kerja karyawan yang dimiliki, sehingga karyawan akan bekerja lebih giat, semangat, dan produktif.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus

melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari pada tahun 2015 yang berjudul: Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu pengembangan karir (X_1) dan pemberian insentif (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu insentif (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Januari 2015 sampai April 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai Maret 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Komatsu Remanufacturing Asia Kota Balikpapan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Buana Jaya Lestari yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 11.5 No. 38 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Kota Balikpapan. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 97 karyawan dengan jumlah sampel yang diambil untuk penelitian sebanyak 97 buah sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Buana Jaya Lestari dengan populasi sebanyak 52 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 buah, maka jumlah sampel yang diambil merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel, yaitu 52 orang sampel.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi

Loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan *emotional attachment* (Kartajaya, 2017:126).

Utomo (2010:47) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para

karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Soegandhi (2013:61), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan loyal menurut Siagian (2016:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2010:90), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Wicaksono (2013:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Hasibuan (2017:173), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah: bersedia bekerja melebihi kondisi biasa,

merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Trianasari, 2015), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain.:

1) Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung Jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk Bekerja Sama

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

4) Rasa memiliki

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

5) Hubungan antar Pribadi

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

6) Kesukaan terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya diluar gaji pokok.

c. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014:153) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung

dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis atau mengutamakan kepentingan perusahaan, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Hasibuan (2017:181) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Metode pemeliharaan strategi tersebut adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017:181-190):

1) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinancial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

KKK harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi, 2013:66).

Soegandhi (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman,

pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Sekyi (2016:7) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

1) Kebijakan/Program Pengembangan Karir

Kebijakan perusahaan yang memberikan peluang untuk setiap karyawan untuk mengembangkan karir dan posisi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan harapan karir mereka dapat berkembang dengan pesat di perusahaan tersebut.

2) Skema Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang memiliki kompensasi dan tunjangan yang tidak mencukupi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan mencari pekerjaan yang dapat menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan akan menurun dengan berpikir untuk meninggalkan perusahaan demi perusahaan lain yang menawarkan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Skema kompensasi dan tunjangan ini merupakan salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga jika skema kompensasi dan tunjangan karyawan ini dianggap oleh karyawan tidak sesuai maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan lain

yang memberikan penghargaan yang sesuai dengan jasa yang karyawan keluarkan.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk, dimana lingkungan kerja fisik yang berupa sarana dan prasarana kerja yang kurang baik di perusahaan ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik dimana hubungan kerja antar karyawan, kerjasama tim, dan konflik kerja yang memburuk membuat karyawan tidak akan nyaman untuk melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari, sehingga karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana karyawan sedang bekerja dengan mencari perusahaan lain yang dianggap akan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik.

4) Kerja Tim

Kerja sama tim yang solid dan kompak akan menciptakan hubungan kekeluargaan sehingga banyak karyawan akan menganggap kantor seperti rumah sendiri dan rekan kerja seperti saudara sendiri. Kekompakan rekan kerja membuat karyawan merasa berat untuk meninggalkan suasana kerja sama tim yang solid tersebut.

5) Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

Komunikasi karyawan yang baik ditambah karyawan yang diberikan kebebasan untuk dapat berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan dari perusahaan akan membuat karyawan merasa benar-benar dibutuhkan dan dihargai. Perasaan ini mendorong karyawan untuk berbuat jauh lebih baik dan merasa suka duka perusahaan adalah suka duka dirinya.

6) Hubungan dengan Atasan

Memiliki atasan yang mengerti tentang karyawan yang berada di bawah manajemennya merupakan keinginan setiap karyawan, dimana atasan yang paham akan kondisi karyawan mereka akan mengakibatkan terciptakan hubungan yang erat antar atasan dengan bawahan. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak berkeinginan meninggalkan suasana kerja seperti ini, dan khawatir suasana kerja seperti ini tidak akan didapatkan kembali jika karyawan berpindah perusahaan.

Kertajaya (2017:112) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan diperusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi

kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Yuliandri (dalam Kadarwati, 2013) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2016:43) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang

diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

e. Indikator Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:73) menyatakan terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1) Keberadaan Karyawan

Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja.

2) Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

3) Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

4) Kecintaan Karyawan

Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja.

5) Ketaatan Karyawan

Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan. Dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang datang tepat waktu, menggunakan pakaian yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan kerja, dan lain sebagainya.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Hariandja (2012:265) mengatakan Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif adalah sebagai salah satu bentuk penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin besar pula insentif yang diberikan. Sudah menjadi kebiasaan perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. (Panggabean, 2012:88).

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2012:112) insentif adalah untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi mereka berbeda. Sedangkan pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk

meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi kerja melebihi standar yang ditentukan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan prestasi individu maupun kelompok (Panggabean, 2012:89).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu : (Panggabean, 2012:91-92).

1) Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b) Bekerja lebih disiplin
- c) Bekerja lebih kreatif

2) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapatkan keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dengan bentuk uang
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

c. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sirait (2016:202) ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu:

1) *Financial Incentive*

Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

2) *Non-Financial Incentive*

Misalnya tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3) *Social Incentive*

Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan - rekan sekerja.

d. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2012:90) sistem pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu :

1) Rencana Insentif Individu

Bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Pemberian

insentif individu bisa berupa upah perpotong dan upah per jam kerja secara langsung.

2) Rencana Insentif Kelompok

Pemberian insentif kelompok dapat diberikan dengan cara:

- a) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasinya.
- b) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c) Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang sama dengan kelompok.

Menurut Sirait (2016:203) sistem pemberian insentif untuk karyawan produksi dengan dua cara, yaitu:

1) *Piece Rates*, terdiri dari:

a) *Straigh Piece Work Plan* (Upah Per Potong Proporsional)

Sistem ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah per potong).

b) *Taylor Piece Work Plan* (Upah Per Potong Taylor)

Cara ini mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah output rata-rata.

c) *Gruop Piece Work Plan* (Upah Per Potong Kelompok)

Cara menghitung pembayarannya adalah dengan menentukan suatu standar kelompok.

2) *Time Bonuses*, terdiri dari:

a) *Time Worked* (Waktu Pengerjaan)

Pemberian bonus akibat dari bertambahnya waktu pengerjaan.

b) *Time Saved* (Waktu yang Dihemat)

Pemberian bonus akibat dari tugas pekerjaan yang mampu diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diberikan.

c) *Standar Time* (Waktu Standar)

Pemberian bonus akibat dari tugas pekerjaan yang mampu diselesaikan tepat waktu.

e. Syarat Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2012:92) syarat pemberian insentif adalah:

1) Sederhana

Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti.

2) Spesifik

Karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

3) Dapat Dicapai

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

4) Dapat Diukur

Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

f. Indikator Insentif

Panggabean (2012:95) mengemukakan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur insentif adalah:

1) Insentif Material

Insentif material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk uang dan barang. Insentif material berupa :

a) Premi

Uang yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja. Premi diberikan setiap bulan berdasarkan hasil pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan.

b) Bonus

Berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya. Bonus tidak jauh berbeda dengan premi, pemberian bonus dilakukan sekali setahun sebesar empat kali gaji pokok.

2) Insentif Non-Material

Insentif non material adalah insentif yang diberikan bukan berupa materi seperti :

a) Pemberian Piagam Penghargaan

Karyawan yang berprestasi diberikan piagam penghargaan dari perusahaan.

b) Pemberian Pujian Lisan atau Tulisan

Karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan pujian baik secara lisan atau tulisan dari atasannya.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan (Purwanto, 2013:4).

Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul didalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Didalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antarpribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communicatios*). Komunikasi bisnis, komunikasi antarpribadi maupun komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya.

Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan

geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2013:5).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kat-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. (Purwanto, 2016:3)

Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (feedback) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap simbol.

Menurut Canggra (2015:4) komunikasi diartikan sebagai salah satu aktifitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi.

Menurut Komala (2014:9) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. (Purwanto, 2016:20).

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima
- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Purwanto, 2016:11), pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu.

2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut.

5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Disamping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arahan dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah: (Purwanto, 2016:23),

1) Berdasarkan Arah Komunikasi

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paing bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

Berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan.

Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1). Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2). Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampaiannya

Berdasarkan cara penyampaiannya, komunikasi terbagi menjadi 2, yaitu:

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan.

Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka.

Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

e. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permuaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling

penting dalam diri komunikatoryang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, fax, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, fax, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, breafing, seminar, dan koferensi pers.

6) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan

7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

f. Indikator Komunikasi Kerja

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2016:31), dimana indikator-indikatornya sebagai berikut:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat.

2) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah atau komunikasi dari bawah ke atas.

a) Komunikasi dari Atas ke Bawah

Berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

b) Komunikasi dari Bawah ke Atas

Merupakan alur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

c) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain

4. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama

akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Menurut Kohn dan O'Connel dalam Sedarmayanti (2011:43), tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Topchick dalam Sedarmayanti (2011:43), tim ialah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara inter-dependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kelompok dan tim merupakan dua buah hal yang berbeda, dimana perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Perbedaan antara Kelompok dengan Tim

Kelompok	Tim
Memiliki pemimpin yang ditunjuk	Berbagi peran kepemimpinan
Akuntabilitas individual	Akuntabilitas mutual dan individu
Tujuan kelompok dan organisasi sama	Visi atau tujuan khusus tim
Hasil kerja individual	Hasil kerja kolektif
Mengadakan pertemuan-pertemuan Efisien	Pertemuan-pertemuan mendorong diskusi terbuka
Efektifitas secara tidak langsung diukur oleh pengaruh bisnis	Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif
mendiskusikan, memutuskan, mendelegasikan pekerjaan untuk para individu	Mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan.

Sumber: West (2012:174)

Menurut Manurung (2013:39) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Didalam kerjasama tim, individu-individu sanggup mencapai prestasi yang luar biasa dan sulit dipercaya. Di dalam tim, kita bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Kita pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu. memberi orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai demikian itu membantu tim bekerja dan nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.

b. Jenis-Jenis Tim

West (2012:175) menyebutkan tim terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1) Tim Formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

2) Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

3) Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan-karyawan dari tingkat hierarkis yang hamper sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite.

a) Angkatan tugas adalah kelompok karyawan dari departemen-departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai.

b) Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu:memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi, menghasilkan saran-saran untuk mengoordinasi unit-unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah-masalah organisasional yang ada, dan

membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

4) Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

5) Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lain-lain. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasa perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur-angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim-tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat

keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi yang berubah.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini:

- a) Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar.
 - b) Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
 - c) Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.
- 6) Tim di Lingkungan Kerja yang Baru

Dua jenis tim yang semakin sering digunakan adalah tim virtual/maya dan tim global

- a) Tim virtual

Tim virtual terdiri atas anggota-anggota yang tersebar secara geografis dan organisasional yang terikat terutama oleh kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi. Tim virtual sering

meliputi para pekerja lepas, anggota organisasi rekanan, pelanggan, pemasok, konsultan, atau pihak-pihak luar lainnya. Salah satu keuntungan dari tim virtual adalah kemampuan untuk dengan cepat mengumpulkan kelompok orang yang paling tepat untuk menyelesaikan proyek yang kompleks, memecahkan masalah tertentu, atau mengeksploitasi peluang strategis tertentu.

b) Tim global

Tim global adalah tim kerja lintas batas yang terbentuk dari anggota-anggota dengan kebangsaan yang berbeda yang aktifitasnya menjangkau banyak Negara. Tim global dapat dibagi dalam dua kategori yaitu tim interkultural yang para anggotanya berasal dari berbagai negara atau budaya yang berbeda dan bertemu dengan berhadapan secara langsung, dan tim global virtual yang para anggotanya tinggal di lokasi yang terpisah di seluruh penjuru dunia dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan teknologi elektronik.

c. Karakteristik Tim

Karakteristik tim menurut West (2012:177) terdiri dari:

1) Ukuran Tim

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini:

a) Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar

lebih banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.

- b) Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

2) Peran Anggota

Dalam tim-tim yang sukses syarat kinerja tugas dan kepuasan *social* dipenuhi oleh munculnya dua jenis peran yaitu spesialis tugas dan sosioemosional.

Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku berikut:

- a) Memprakarsai ide
- b) Memberikan opini
- c) Mencari informasi
- d) Memberi semangat

Orang-orang yang menggunakan peran sosioemosional mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan *social*. Mereka memperlihatkan perilaku-perilaku berikut:

- a) Mendorong
- b) Berpadu

- c) Mengurangi Ketegangan
- d) Mengikuti
- e) Berkompromi

d. Proses Kekuatan Tim

Proses kekuatan pada tim menurut West (2012:179) terdiri dari dua buah proses, yaitu:

- 1) Tingkat Perkembangan Tim
 - a) Pembentukan. Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.
 - b) Prahara. Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.
 - c) Penentuan norma. Selama tingkat penentuan norma, konflik konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-perab para anggota.
 - d) Pelaksanaan. Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.

e) Pembubaran. Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

2) Kekompakan Tim

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim:

- a) Interaksi tim. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- b) Konsep tujuan yang sama. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak
- c) ketertarikan pribadi terhadap tim. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

e. Indikator Kerjasama Tim

Indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim pada penelitian ini menggunakan indikator kerjasama tim yang digunakan oleh Manurung (2013:43), dimana indikator tersebut meliputi:

1) Kerjasama

Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan

kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Kerjasama yang baik dapat dilihat dari:

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik

yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu.

Kepercayaan dapat dilihat dari:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja

3) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok

tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri dimana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu.

Tingkat kekompakan dalam kerjasama tim dapat dilihat dari:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Made Maharani Dwi	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi	Insentif Materil dan Insentif Non-	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel insentif materiil dan insentif non-materiil berpengaruh signifikan terhadap variabel

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Ratnasari, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam (2013)	Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)	Materil			loyalitas karyawan, dimana variabel insentif materil memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel insentif non-materil
2	Fauzan Akbar (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru	Insentif	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif yang diberikan Bank BRI kantor wilayah Pekanbaru terhadap loyalitas kerja karyawan yang dimiliki.
3	Puji Lestari (2015)	Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan	Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif	Loyalitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukan hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia dengan kontribusi sebesar 36,7 persen. Sementara itu, hubungan antara pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia menunjukan hasil yang positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 61,9 persen. Hasil hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia menunjukan hubungan yang positif dan signifikan.
4	Muhammad Tibyan (2015)	Peran Komunikasi Organisasi pada Loyalitas Karyawan (Studi Deskriptif pada Perusahaan Otobus Blue Star Salatiga)	Komunikasi Organisasi	Loyalitas Karyawan	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasional pada Perusahaan Blue Star Otobus memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Penerapan bentuk-bentuk dari komunikasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap loyalitas karyawan
5	Stefanny Angelica Pangendahe ng. (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah	Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komunikasi internal organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah
6	Elizabeth Sekyi, Nana Ama Boakye, dan Francis Joe	<i>Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in</i>	Kebijakan/program pengembangan karir, Skema	Loyalitas Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan secara signifikan meliputi: Kebijakan/program

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Ankumah (2016)	<i>Takoradi, Ghana</i>	kompensasi dan tunjangan, Lingkungan kerja, Kerja tim, Komunikasi dan partisipasi karyawan, Penghargaan, Hubungan dengan atasan.			pengembangan karir, Skema kompensasi dan tunjangan, Lingkungan kerja, Kerja tim, Komunikasi dan partisipasi karyawan, penghargaan, serta Hubungan dengan atasan
7	Olivia Cornelia (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC	Pengembangan karir	Loyalitas Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X (Pengembangan Karir) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan persentase pengaruh sebesar 82,7% dan sisanya 17, 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati
8	Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi	Kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
9	Rahman Bin Abdullah, Mohamed Muneer Samsudin, Radzuan Noor Armia, Nazarudin Derani, et al (2012)	<i>The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia</i>	<i>Teamwork</i>	Loyalty	<i>Descriptive Analysis</i>	<i>The findings indicate the existence of a correlation between employee satisfaction and teamwork. Four of the thirteen satisfaction variables, namely, relationship with supervisor, recognition and rewards, working conditions, teamwork and cooperation showed the strongest correlation with the three loyalty variables afore mentioned.</i>
10	Nurul Annisa, Tedi Rusman, dan Nurdin (2015)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan	<i>Teamwork</i> , motivasi kerja, dan produktivitas kerja.	Loyalitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh persepsi karyawan tentang teamwork terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung,

Sumber: Data Diolah Peneliti (2019)

C. Kerangka Konseptual

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al (2013), Akbar (2017), dan Lestari (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif yang diberikan kepada perusahaan terhadap peningkatan loyalitas karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan.

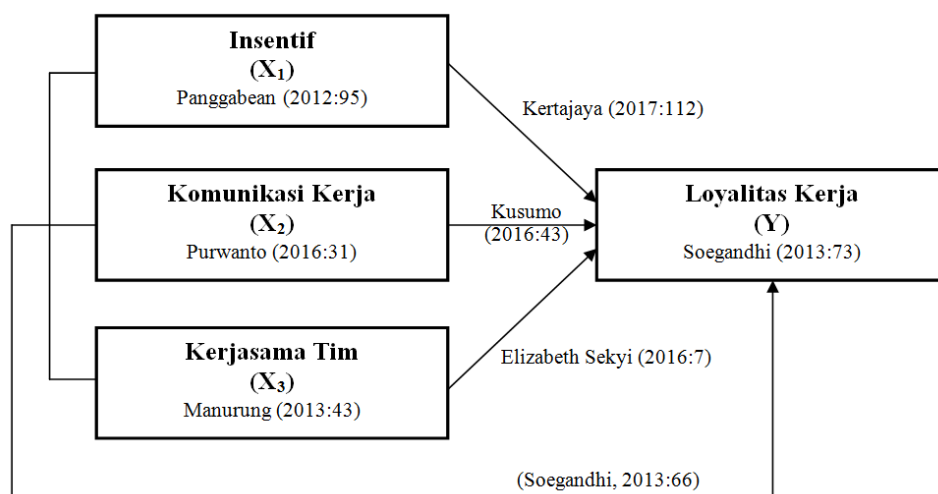
2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tibyan (2015), dan Pangendaheng (2018) menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang ada pada organisasi atau perusahaan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi kerja yang terjadi, akan dibarengi dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggiki et al (2017:6), Abdullah et al (2012:6), dan Annisa et al (2015:8) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H1. Hipotesis H₁

Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

H2. Hipotesis H₂

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

H3. Hipotesis H₃

Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

H4. Hipotesis H₄

Insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Buana Jaya Lestari yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 11.5 No. 38 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2018				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																								
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■																				
3	Seminar Proposal									■	■	■	■																
4	Persiapan instrumen penelitian													■	■	■	■												
5	Pengumpulan data																	■	■	■	■								
6	Pengolahan data																					■	■	■	■				
7	Analisis dan evaluasi																									■	■	■	■
8	Penulisan laporan																									■	■	■	■
9	Revisi dan Evaluasi																									■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																												■

Sumber : Oleh Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Buana Jaya Lestari yang berjumlah 52 orang karyawan, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 52 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar

representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 52 buah sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225)

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Loyalitas Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab

terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Insentif (X_1)
- 2) Komunikasi Kerja (X_2)
- 3) Kerjasama Tim (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Insentif (X_1)	Insentif adalah sebagai salah satu bentuk penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. (Panggabean, 2012:88).	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material Panggabean (2012:95)	1. Insentif yang diberikan dalam bentuk uang dan barang seperti: premi dan bonus. 2. Insentif yang diberikan bukan berupa materi seperti: Pemberian Piagam Penghargaan, dan Pemberian Pujian Lisan atau Tulisan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
2	Komunikasi Kerja (X ₂)	Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. (Purwanto, 2013:4)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal (Purwanto, 2016:31)	1. Komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. 2. Komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah atau komunikasi dari bawah ke atas	Likert
3	Kerjasama Tim (X ₃)	Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama dan kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Manurung (2013:39)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Manurung (2013:43)	1. Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. 2. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. 3. Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.	
4	Loyalitas Kerja (Y)	Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan Soegandhi (2013:73)	1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja. 2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
		<p>organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.</p> <p>Soegandhi (2013:61)</p>		<p>selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.</p> <p>3. Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya</p>	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Statistik Frekuensi

Statistik frekuensi memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban respponden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113)

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas
- 3) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 4) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan

teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Loyalitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Insentif

X_2 = Variabel Bebas Komunikasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kerjasama Tim

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X_1), kerjasama tim (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas pegawai (Y).
2. H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas pengembangan karir (X_1), kerjasama tim (X_2), dan penghargaan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat loyalitas pegawai (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikasi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan jika t_{hitung} positif adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
2. H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

Kriteria pengambilan keputusan jika t_{hitung} negatif adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
2. H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Buana Jaya Lestari

PT. Buana Jaya Lestari didirikan pada tanggal 21 November 2005 yang di pimpin oleh Arifin Posmadi dengan alamat di Jl. Medan-Binjai Km 11,2, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. Buana Jaya Lestari sendiri merupakan cabang dari PT. Indako Trading Coy yang merupakan perusahaan sepeda motor besar yang berdiri pada tahun 1966 dengan alamat di Jl. Pemuda No. 18, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Nama Indako sebenarnya singkatan dari Industri dan komersil, bisnis pertamanya adalah bidang otomotif dan spare part. Seiring waktu berjalan dengan perkembangan yang baik kini PT. Buana Jaya Lestari sudah berkembang dengan membuka dua cabang baru yaitu: PT. Buana Jaya Lestari 2 berokasi di Rantau Parapat dan PT. Buana Jaya Lestari 3 berlokasi di Indostar.

PT. Buana Jaya Lestari menjual berbagai jenis sepeda motor mulai dari jenis sepeda motor matic, cup, dan sport . Tentu semuanya memiliki fitur-fitur yang menarik dengan kelebihan yang berbeda-beda. Ini semua dilakukan demi menarik minat pelanggan yang ingin membeli sepeda motor. Tidak hanya sepeda motor, PT. Buana Jaya Lestari juga melayani konsumen dengan membuka AHAS servis Honda, yakni bengkel resmi khusus sepeda motor Honda yang melayani servis sepeda motor serta

menjual berbagai aksesoris dan sparepart khusus untuk sepeda motor Honda. AHAS servis Honda sendiri didirikan pada tanggal 1 Januari 2006.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi dari PT. Buana Jaya Lestari adalah menjadi main dealer sepeda motor Honda yang dikagumi di Indonesia dengan tetap berkontribusi pada lingkungan.

2) Misi

Misi dari PT. Buana Jaya Lestari adalah memberikan nilai lebih bagi para stakeholders sepeda motor Honda

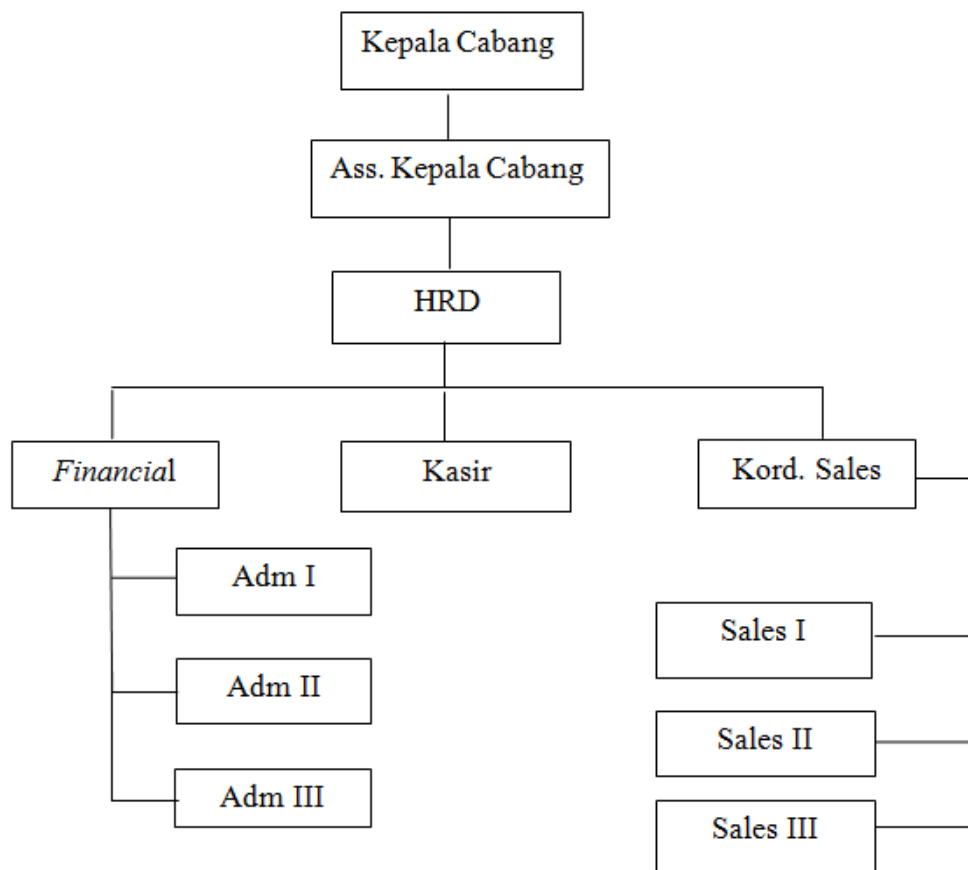
c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasikan secara formal. Setiap perusahaan tingkat umumnya mengatur masalah organisasi. Hal ini sangat penting bagi sebuah perusahaan karena struktur organisasi akan mengatur segala masalah tanggung jawab dan wewenang yang jelas serta fungsi dalam organisasi atau perusahaan tersebut sehingga sesama karyawan mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk organisasi ini dipengaruhi oleh jenis aktifitas disetiap perusahaan dalam struktur organisasi dan harus disesuaikan dengan keadaan perusahaan. Disamping itu harus diperhatikan pula sifat perusahaan, ukuran, jenis usaha, bentuk badan hukum, produk yang dihasilkan dan lain-lain. Salah satu fungsi struktur organisasi yaitu menggambarkan masalah pendelegasian tugas, wewenang tugas dan tanggungjawab. Dengan adanya

struktur organisasi maka diharapkan adanya gambaran yang jelas mengenai tanggungjawab dari masing-masing sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu kesatuan kerangka organisasi yang ditetapkan untuk proses manajerial.

Struktur organisasi dari PT. Buana Jaya Lestari dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Buana Jaya Lestari

Sumber : PT. Buana Jaya Lestari (2019)

Uraian dari deskripsi posisi dan jabatan yang ada pada struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1) Kepala Cabang

Mempunyai Tugas dan Tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Memimpin perusahaan.
- b) Mengendalikan dan mengatur perusahaan.
- c) Mengevaluasi aktifitas perusahaan.
- d) Meningkatkan serta menjaga keseimbangan dalam suatu perusahaan.
- e) Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian.
- f) Memotivasi bawahan.
- g) Berusaha memenuhi kebutuhan para bawahannya.
- h) Dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.
- i) Membina bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2) *Assistant Kepala Cabang*

Tugas *Assistant* sebagai berikut:

- a) Menggantikan Pimpinan ketika tidak hadir.
- b) Mengontrol permasalahan di perusahaan dan mencari solusinya.
- c) Memegang kunci brankas finance.
- d) Menyampaikan masukan-masukan kepada bawahan.

Terdapat banyak tugas-tugas lainnya yang dimiliki oleh seorang *assistant* karena *assistant* memiliki banyak tanggungjawab yang besar. Oleh karena itu *assistant* harus memiliki keterampilan yang bagus seperti jiwa kepemimpinan, organisasi, ramah, selalu penuh perhatian.

3) HRD

Tanggung jawab HRD sepenuhnya bertanggung jawab soal data-data karyawan. Tugas HRD sebagai berikut:

- a) Rekrutmen dan pemilihan karyawan.
- b) Orientasi karyawan.
- c) Pengembangan dan training.
- d) Menyiapkan data absensi.
- e) Mengatur gaji karyawan.
- f) Pemberhentian karyawan.

4) *Financial*

Tugas *financial* sebagai berikut:

- a) Menerima panggilan telepon.
- b) Membuat agenda kantor.
- c) Entri data perusahaan.
- d) Melakukan arsip data.
- e) Melayani keluhan konsumen.

5) Kasir

Tugas kasir adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan transaksi dengan konsumen.
- b) Menjaga ruangan kasir tetap aman.
- c) Menghafal acara yang berubah-ubah setiap bulannya.
- d) Menjadi karyawan yang harus teliti.

Kasir sepenuhnya bertanggung jawab atas penjualan yang dilakukan selama waktu kerja, dan bertanggung jawab atas keuangan yang dibawanya.

6) Kordinator Sales

Tugas kordinator sales adalah sebagai berikut :

- a) Membimbing sales-sales lapangan.
- b) Meningkatkan penjualan setiap bulannya
- c) Mempertanggungjawabkan hasil penjualan kepada kepala cabang.
- d) Memenuhi target penjualan.
- e) Mengatur strategi penjualan.
- f) Membuat event-event menarik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer dari 52 orang karyawan PT. Buana Jaya Lestari sebagai responden. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner yang berisi 32 buah pertanyaan inti dan 5 buah pertanyaan mengenai identitas responden. Setiap variabel penelitian masing-masing memiliki 8 buah pertanyaan, baik untuk variabel Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), Kerjasama Tim (X_3), dan Loyalitas Kerja (Y).

Pertanyaan mengenai karakteristik identitas dari responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan responden. Karakteristik identitas dari responden dapat dilihat pada pembahasan berikut:

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Pria	37	71,2
2	Wanita	15	28,8
Total		52	100,0

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang dipilih, 37 responden atau 71,2% diantaranya merupakan responden pria, sedangkan sisanya sebanyak 15 responden atau 28,8% diantaranya merupakan responden wanita. Sehingga responden pria menjadi mayoritas dan lebih banyak dari pada responden wanita

b. Karakteristik Usia

Karakteristik dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Di Bawah 21 Tahun	9	17,3
2	21-25 Tahun	15	28,8
3	26-30 Tahun	10	19,2
4	31-35 Tahun	8	15,4
5	36 - 40 Tahun	7	13,5
6	Di Atas 40 Tahun	3	5,8
Total		52	100,0

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang dipilih, 9 responden atau 17,3% diantaranya merupakan responden berusia di bawah 21 tahun, 15 responden atau 28,8% diantaranya merupakan responden berusia 21-25 tahun, 10 responden atau 19,2% diantaranya merupakan responden berusia 26-30 tahun, 8 responden atau 15,4% diantaranya merupakan responden berusia 31-35 tahun, 7 responden atau 13,5%

diantaranya merupakan responden berusia 36-40 tahun, sedangkan sisanya 3 responden atau 5,8% diantaranya merupakan responden berusia di atas 40 tahun. Sehingga responden berusia 21-25 tahun menjadi mayoritas usia responden dan lebih banyak dari pada responden berusia lainnya.

c. Karakteristik Pendidikan

Karakteristik dari pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	SMA/SMK	17	32,7
2	D3	5	9,6
3	S1	30	57,7
4	S2	0	0,0
5	S3	0	0,0
Total		52	100,0

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang dipilih, 17 responden atau 32,7% diantaranya merupakan responden berpendidikan SMA/SMK, 5 responden atau 9,6% diantaranya merupakan responden berpendidikan D3, sedangkan sisanya 30 responden atau 57,7% diantaranya merupakan responden berpendidikan S1. Tidak ada responden yang berpendidikan S2 atau S3. Sehingga responden berpendidikan S1 menjadi pendidikan mayoritas responden dan lebih banyak dari pada responden dengan tingkat pendidikan lainnya.

d. Karakteristik Masa Kerja

Karakteristik dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Di Bawah 1 Tahun	13	25,0
2	1 - 2 Tahun	10	19,2
3	2 - 3 Tahun	8	15,4
4	3 - 4 Tahun	6	11,5
5	4 - 5 Tahun	7	13,5
6	Di Atas 5 Tahun	8	15,4
Total		52	100,0

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang dipilih, 13 responden atau 25,0% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 10 responden atau 19,2% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 8 responden atau 15,4% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun, 6 responden atau 11,5% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, 7 responden atau 13,5% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 4-5 tahun, dan sisanya sebanyak 8 responden (15,4%) diantaranya merupakan responden yang telah bekerja di atas 5 tahun. Sehingga responden yang telah bekerja 1-2 tahun menjadi mayoritas dan lebih banyak dari pada responden lainnya.

e. Karakteristik Status Pernikahan

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Lajang/Gadis	17	32,7
2	Menikah	33	63,5
3	Duda/Janda	2	3,8
Total		52	100,0

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang dipilih, 17 responden atau 32,7% diantaranya merupakan responden yang telah belum pernah menikah atau gadis/lajang, 33 responden atau 63,5% diantaranya merupakan responden yang telah menikah dan masih terikat pernikahan, dan sisanya sebanyak 2 responden atau 3,8% diantaranya merupakan responden yang telah terlepas dari ikatan pernikahan atau duda/janda. Sehingga status pernikahan responden yang terbesar adalah menikah, dan menjadi status pernikahan mayoritas responden dibandingkan yang lain.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 buah variabel yang terdiri dari 3 buah variabel bebas dan sebuah variabel terikat. 3 buah variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3), sedangkan sebuah variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas Kerja (Y).

Angket atau kuesioner yang disebarkan memiliki 8 buah pertanyaan/pernyataan untuk setiap variabel yang dijawab oleh responden dengan salah satu dari lima alternatif jawaban yang diberikan. Skala yang digunakan pada setiap item pernyataan dalam kuesioner adalah skala Likert, di mana alternatif jawaban yang dimiliki untuk setiap pernyataan, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sehingga responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan untuk setiap pertanyaan. Sedangkan kategori untuk rata-rata dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Berikut adalah frekuensi hasil jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan oleh responden:

a. Variabel Insentif (X_1)

Variabel Insentif (X_1) memiliki 8 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X_{11} hingga pertanyaan X_{18} .

1) Pernyataan Pertama (X_{11})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{11} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi dari Pernyataan X_{11}

Indikator		Insentif Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	17	32,7
5	Sangat Setuju	SS	24	46,2
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,1154	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X_{11} berbunyi: “Perusahaan menggaji saya dengan gaji yang memuaskan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 32,7% responden menyatakan setuju (S), dan 24 atau 46,2% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{11} yang berbunyi: “Perusahaan menggaji saya dengan gaji yang memuaskan” sebesar 4,1154 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Kedua (X_{12})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{12} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi dari Pernyataan X₁₂

Indikator		Insentif Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	8	15,4
4	Setuju	S	18	34,6
5	Sangat Setuju	SS	22	42,3
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0962	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₂ berbunyi: “Bonus yang diberikan perusahaan cukup besar jika saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 8 atau 15,4% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 34,6% responden menyatakan setuju (S), dan 22 atau 42,3% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₂ berbunyi: “Bonus yang diberikan perusahaan cukup besar jika saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan” sebesar 4,0962 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ketiga (X₁₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi dari Pernyataan X₁₃

Indikator		Insentif Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	3,8
3	Ragu-Ragu	R	11	21,2
4	Setuju	S	15	28,8
5	Sangat Setuju	SS	24	46,2
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,1731	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₃ berbunyi: “Setiap hari raya, saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 11 atau 21,2% responden menyatakan ragu-ragu (R), 15 atau 28,8% responden menyatakan setuju (S), dan 24 atau 46,2% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₃ berbunyi: “Setiap hari raya, saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang memuaskan” sebesar 4,1731 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Keempat (X₁₄)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₄ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi dari Pernyataan X₁₄

Indikator		Insentif Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	3	5,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	5	9,6
4	Setuju	S	20	38,5
5	Sangat Setuju	SS	21	40,4
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0192	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₄ berbunyi: “Saya mendapatkan upah lembur (upah tambahan) jika harus bekerja melebihi jam kerja atau di luar jam kerja”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 3 atau 5,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 9,6% responden menyatakan ragu-ragu (R), 20 atau 38,5% responden menyatakan setuju (S), dan 21 atau 40,4% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₄ berbunyi: “Saya mendapatkan upah lembur (upah tambahan) jika harus bekerja melebihi jam kerja atau di luar jam kerja” sebesar 4,0192 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Kelima (X₁₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi dari Pernyataan X₁₅

Indikator		Insentif Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	3	5,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	5	9,6
4	Setuju	S	22	42,3
5	Sangat Setuju	SS	19	36,5
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,9808	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₅ berbunyi: “Saya memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang dibayarkan perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 3 atau 5,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 9,6% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 42,3% responden menyatakan setuju (S), dan 19 atau 36,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₅ berbunyi: “Saya memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang dibayarkan perusahaan” sebesar 3,9808 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Keenam (X₁₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi dari Pernyataan X₁₆

Indikator		Insentif Non Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	3,8
3	Ragu-Ragu	R	2	3,8
4	Setuju	S	22	42,3
5	Sangat Setuju	SS	26	50,0
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,3846	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₆ berbunyi: “Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi saya tanpa pemotongan gaji”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 2 atau 3,8% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 42,3% responden menyatakan setuju (S), dan 26 atau 50,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₆ berbunyi: “Perusahaan memberikan cuti tahunan bagi saya tanpa pemotongan gaji” sebesar 4,3846 atau berkategori sangat baik.

7) Pernyataan Ketujuh (X₁₇)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₇ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi dari Pernyataan X₁₇

Indikator		Insentif Non Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	23	44,2
5	Sangat Setuju	SS	18	34,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0192	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₇ berbunyi: “Perusahaan mempromosikan saya ke posisi atau jabatan yang lebih baik jika saya terus menerus menunjukkan kinerja yang baik”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 23 atau 44,2% responden menyatakan setuju (S), dan 18 atau 34,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₇ berbunyi: “Perusahaan mempromosikan saya ke posisi atau jabatan yang lebih baik jika saya terus menerus menunjukkan kinerja yang baik” sebesar 4,0192 atau berkategori baik.

8) Pernyataan Kedelapan (X₁₈)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₈ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi dari Pernyataan X₁₈

Indikator		Insentif Non Material		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	1	1,9
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	30	57,7
5	Sangat Setuju	SS	13	25,0
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0192	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₈ berbunyi: “Atasan tidak sungkan untuk memuji saya di depan karyawan lain jika atasan menganggap hasil kerja yang diberikan memuaskan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 1,9% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 30 atau 57,7% responden menyatakan setuju (S), dan 13 atau 25,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₈ berbunyi: “Atasan tidak sungkan untuk memuji saya di depan karyawan lain jika atasan menganggap hasil kerja yang diberikan memuaskan” sebesar 4,0192 atau berkategori baik.

b. Variabel Komunikasi Kerja (X₂)

Variabel Komunikasi Kerja (X₂) memiliki 8 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X₂₁ hingga pertanyaan X₂₈.

1) Pernyataan Pertama (X₂₁)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₁ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi dari Pernyataan X₂₁

Indikator		Komunikasi Horizontal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	5	9,6
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	18	34,6
5	Sangat Setuju	SS	21	40,4
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0192	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₁ berbunyi: “Saya harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan saya kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,79% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 5 atau 9,6% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 34,6% responden menyatakan setuju (S), dan 21 atau 40,4% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₁ berbunyi: “Saya harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan saya kepada karyawan lain untuk memperlancar aktifitas perusahaan” sebesar 4,0192 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Kedua (X₂₂)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₂ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi dari Pernyataan X₂₂

Indikator		Komunikasi Horizontal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	18	34,6
5	Sangat Setuju	SS	21	40,4
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0000	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₂ berbunyi: “Pimpinan atau karyawan melakukan rapat untuk mendiskusikan konflik yang terjadi di perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 34,6% responden menyatakan setuju (S), dan 21 atau 40,4% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₂ berbunyi: “Pimpinan atau karyawan melakukan rapat untuk mendiskusikan konflik yang terjadi di perusahaan” sebesar 4,0000 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ketiga (X₂₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi dari Pernyataan X₂₃

Indikator		Komunikasi Horizontal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	1	1,9
3	Ragu-Ragu	R	19	36,5
4	Setuju	S	21	40,4
5	Sangat Setuju	SS	10	19,2
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,7308	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₃ berbunyi: “Komunikasi saya yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 1,9% responden menyatakan tidak setuju (TS), 19 atau 36,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 21 atau 40,0% responden menyatakan setuju (S), dan 10 atau 19,2% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari “Komunikasi saya yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan” sebesar 3,7308 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Keempat (X₂₄)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₄ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi dari Pernyataan X₂₄

Indikator		Komunikasi Horizontal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	21	40,4
5	Sangat Setuju	SS	19	36,5
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0000	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₄ berbunyi: “Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 21 atau 40,4% responden menyatakan setuju (S), dan 19 atau 36,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari “Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan” sebesar 4,0000 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Kelima (X₂₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi dari Pernyataan X₂₅

Indikator		Komunikasi Vertikal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	14	26,9
4	Setuju	S	17	32,7
5	Sangat Setuju	SS	16	30,8
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,8077	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₅ berbunyi: “Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat saya mengerti dengan baik”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 14 atau 26,9% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 32,7% responden menyatakan setuju (S), dan 16 atau 30,8% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₅ berbunyi: “Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat saya mengerti dengan baik” sebesar 3,8077 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Keenam (X₂₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi dari Pernyataan X₂₆

Indikator		Komunikasi Vertikal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	22	42,3
5	Sangat Setuju	SS	18	34,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0000	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₆ berbunyi: “Saya diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 42,3% responden menyatakan setuju (S), dan 18 atau 34,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₆ berbunyi: “Saya diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan” sebesar 4,0000 atau berkategori baik.

7) Pernyataan Ketujuh (X₂₇)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₇ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi dari Pernyataan X₂₇

Indikator		Komunikasi Vertikal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	11	21,2
4	Setuju	S	15	28,8
5	Sangat Setuju	SS	21	40,4
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,9808	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₇ berbunyi: “Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang saya lakukan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 11 atau 21,2% responden menyatakan ragu-ragu (R), 15 atau 28,8% responden menyatakan setuju (S), dan 21 atau 40,4% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₇ berbunyi: “Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang saya lakukan” sebesar 3,9808 atau berkategori baik.

8) Pernyataan Kedelapan (X₂₈)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₈ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi dari Pernyataan X₂₈

Indikator		Komunikasi Vertikal		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	5	9,6
3	Ragu-Ragu	R	9	17,3
4	Setuju	S	21	40,4
5	Sangat Setuju	SS	15	28,8
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,8077	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₈ berbunyi: “Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaanya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 5 atau 9,6% responden menyatakan tidak setuju (TS), 9 atau 17,3% responden menyatakan ragu-ragu (R), 21 atau 40,4% responden menyatakan setuju (S), dan 15 atau 28,8% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₈ berbunyi: “Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaanya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham” sebesar 3,8077 atau berkategori baik.

c. Variabel Kerjasama Tim (X₃)

Variabel Kerjasama Tim (X₃) memiliki 8 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X₃₁ hingga pertanyaan X₃₈.

1) Pernyataan Pertama (X_{31})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{31} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi dari Pernyataan X_{31}

Indikator		Kerjasama		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	2	3,8
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	17	32,7
5	Sangat Setuju	SS	26	50,0
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,2500	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X_{31} berbunyi: “Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja saya yang lain”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 32,7% responden menyatakan setuju (S), dan 26 atau 50,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{31} berbunyi: “Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja saya yang lain” sebesar 4,2500 atau berkategori sangat baik.

2) Pernyataan Kedua (X_{32})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{32} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi dari Pernyataan X₃₂

Indikator		Kerjasama		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	6	11,5
3	Ragu-Ragu	R	12	23,1
4	Setuju	S	28	53,8
5	Sangat Setuju	SS	5	9,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,5769	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₂ berbunyi: “Saya memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 6 atau 11,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 12 atau 23,1% responden menyatakan ragu-ragu (R), 28 atau 53,8% responden menyatakan setuju (S), dan 5 atau 9,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₂ berbunyi: “Saya memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam rangka memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen” sebesar 3,5769 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ketiga (X₃₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi dari Pernyataan X₃₃

Indikator		Kerjasama		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	15	28,8
4	Setuju	S	25	48,1
5	Sangat Setuju	SS	7	13,5
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,6346	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₃ berbunyi: “Saya bersedia membantu rekan kerja lain yang membutuhkan data atau hasil kerja atau peralatan saya untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 15 atau 28,8% responden menyatakan ragu-ragu (R), 25 atau 48,1% responden menyatakan setuju (S), dan 7 atau 13,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₃ berbunyi: “Saya bersedia membantu rekan kerja lain yang membutuhkan data atau hasil kerja atau peralatan saya untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka” sebesar 3,6346 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Keempat (X₃₄)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₄ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi dari Pernyataan X₃₄

Indikator		Kepercayaan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	21	40,4
5	Sangat Setuju	SS	19	36,5
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,9808	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₄ berbunyi: “Saya yakin rekan kerja saya akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,2% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 21 atau 40,4% responden menyatakan setuju (S), dan 19 atau 36,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₄ berbunyi: “Saya yakin rekan kerja saya akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik” sebesar 3,9808 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Kelima (X₃₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi dari Pernyataan X₃₅

Indikator		Kepercayaan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	3	5,8
2	Tidak Setuju	TS	1	1,9
3	Ragu-Ragu	R	4	7,7
4	Setuju	S	26	50,0
5	Sangat Setuju	SS	18	34,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0577	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₅ berbunyi: “Saya tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja saya yang lain”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 3 atau 5,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 1,9% responden menyatakan tidak setuju (TS), 4 atau 7,7% responden menyatakan ragu-ragu (R), 26 atau 50,0% responden menyatakan setuju (S), dan 18 atau 34,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₅ berbunyi: “Saya tidak ragu untuk berbagi tugas kepada rekan kerja saya yang lain” sebesar 4,0577 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Keenam (X₃₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi dari Pernyataan X₃₆

Indikator		Kepercayaan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	3	5,8
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	3	5,8
4	Setuju	S	16	30,8
5	Sangat Setuju	SS	26	50,0
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,1154	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₆ berbunyi: “Saya yakin bahwa rekan kerja sama akan bersedia membantu saya jika saya membutuhkan data atau hasil kerja atau peralatan mereka untuk penyelesaian tugas saya”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 3 atau 5,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3 atau 5,8% responden menyatakan ragu-ragu (R), 16 atau 30,8% responden menyatakan setuju (S), dan 26 atau 50,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban Pernyataan X₃₆ berbunyi: “Saya yakin bahwa rekan kerja sama akan bersedia membantu saya jika saya membutuhkan data atau hasil kerja atau peralatan mereka untuk penyelesaian tugas saya” dari sebesar 4,1154 atau berkategori baik.

7) Pernyataan Ketujuh (X₃₇)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₇ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi dari Pernyataan X₃₇

Indikator		Kekompakan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	20	38,5
5	Sangat Setuju	SS	21	40,4
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0769	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₇ berbunyi: “Kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja saya akan sangat mengganggu pekerjaan saya”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 20 atau 38,8% responden menyatakan setuju (S), dan 21 atau 40,4% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₇ berbunyi: “Kegagalan tugas yang dilakukan oleh rekan kerja saya akan sangat mengganggu pekerjaan saya” sebesar 4,0769 atau berkategori baik.

8) Pernyataan Kedelapan (X₃₈)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₈ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi dari Pernyataan X₃₈

Indikator		Kekompakan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	7	13,5
3	Ragu-Ragu	R	5	9,6
4	Setuju	S	22	42,3
5	Sangat Setuju	SS	16	30,8
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,8269	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₈ berbunyi: “Kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 7 atau 13,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 9,6% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 37,9% responden menyatakan setuju (S), dan 25 atau 43,1% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₈ berbunyi: “Kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing” sebesar 3,8269 atau berkategori baik.

d. Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Variabel Loyalitas Kerja (Y) memiliki 8 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan Y₁ hingga pertanyaan Y₈.

1) Pernyataan Pertama (Y₁)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₁ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.32 Frekuensi dari Pernyataan Y₁

Indikator		Keberadaan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	18	34,6
5	Sangat Setuju	SS	23	44,2
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,1154	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₁ berbunyi: “Saya merasa sudah cukup lama bekerja di sini”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 34,6% responden menyatakan setuju (S), dan 23 atau 44,2% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₁ berbunyi: “Saya merasa sudah cukup lama bekerja di sini” sebesar 4,1154 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Kedua (Y₂)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₂ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi dari Pernyataan Y₂

Indikator		Keberadaan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	17	32,7
5	Sangat Setuju	SS	23	44,2
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0769	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₂ berbunyi: “Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 32,7% responden menyatakan setuju (S), dan 23 atau 44,2% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₂ berbunyi: “Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini” sebesar 4,0769 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ketiga (Y₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi dari Pernyataan Y₃

Indikator		Keberadaan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	20	38,5
4	Setuju	S	22	42,3
5	Sangat Setuju	SS	6	11,5
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,5577	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₃ berbunyi: “Saya berniat meluangkan waktu lebih lama untuk terus bekerja di sini”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 20 atau 38,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 42,3% responden menyatakan setuju (S), dan 6 atau 11,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₃ berbunyi: “Saya berniat meluangkan waktu lebih lama untuk terus bekerja di sini” sebesar 3,5577 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Keempat (Y₄)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₄ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi dari Pernyataan Y₄

Indikator		Keterlibatan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	2	3,8
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	25	48,1
5	Sangat Setuju	SS	18	34,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0962	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₄ berbunyi: “Saya selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 25 atau 48,1% responden menyatakan setuju (S), dan 18 atau 34,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₄ berbunyi: “Saya selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan” sebesar 4,0962 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Kelima (Y₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi dari Pernyataan Y₅

Indikator		Keterlibatan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	2	3,8
3	Ragu-Ragu	R	13	25,0
4	Setuju	S	17	32,7
5	Sangat Setuju	SS	18	34,6
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,9038	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₅ berbunyi: “Saya memberikan berbagai masukan/saran/pendapat untuk kemajuan perusahaan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 13 atau 25,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 32,7% responden menyatakan setuju (S), dan 18 atau 34,6% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₅ berbunyi: “Saya memberikan berbagai masukan/saran/pendapat untuk kemajuan perusahaan” sebesar 3,9038 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Keenam (Y₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi dari Pernyataan Y₆

Indikator		Keterlibatan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	3	5,8
3	Ragu-Ragu	R	7	13,5
4	Setuju	S	24	46,2
5	Sangat Setuju	SS	17	32,7
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,0192	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₆ berbunyi: “Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 5,8% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 13,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 24 atau 46,2% responden menyatakan setuju (S), dan 17 atau 32,7% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₆ berbunyi: “Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik” sebesar 4,0192 atau berkategori baik.

7) Pernyataan Ketujuh (Y₇)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₇ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi dari Pernyataan Y₇

Indikator		Kebanggaan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	1,9
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	8	15,4
4	Setuju	S	14	26,9
5	Sangat Setuju	SS	25	48,1
Total			52	100,0
Rata-Rata			4,1154	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₇ berbunyi: “Saya tidak pernah merasa malu menceritakan dimana saya bekerja kepada teman atau keluarga”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 1 atau 1,9% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 8 atau 15,4% responden menyatakan ragu-ragu (R), 14 atau 26,9% responden menyatakan setuju (S), dan 25 atau 48,1% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₇ berbunyi: “Saya tidak pernah merasa malu menceritakan dimana saya bekerja kepada teman atau keluarga” sebesar 4,1154 atau berkategori baik.

8) Pernyataan Kedelapan (Y₈)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₈ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi dari Pernyataan Y₈

Indikator		Kebanggaan Karyawan		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	2	3,8
2	Tidak Setuju	TS	4	7,7
3	Ragu-Ragu	R	6	11,5
4	Setuju	S	23	44,2
5	Sangat Setuju	SS	17	32,7
Total			52	100,0
Rata-Rata			3,9423	

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Pernyataan Y₈ berbunyi: “Keputusan saya untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 52 orang responden, terdapat 2 atau 3,8% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 11,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 23 atau 44,2% responden menyatakan setuju (S), dan 17 atau 32,7% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₈ berbunyi: “Keputusan saya untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat” sebesar 3,9423 atau berkategori baik

4. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui apakah data yang telah didapat layak dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:176). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2011:190). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Sujarweni (2016:239))

Dengan jumlah responden sebanyak 52 responden, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = n - 4*, sehingga $df = 52 - 4 = 48$. Maka dengan $df = 48$ akan didapat $r_{tabel} = 0,222$ (dengan melihat daftar tabel r). Butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tetapi, sebagian besar peneliti mengungkapkan bahwa jika $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka bandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} , dimana r_{kritis} bernilai 0,3. Diketahui bahwa $r_{tabel} < r_{kritis}$, karena $0,2787 < 0,3$ maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} , sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel

hasil pengolahan SPSS yang ada pada lampiran. Hasil validitas atau kelayakan pada setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Insentif (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,884	0,3	Valid
2	X_{12}	0,680	0,3	Valid
3	X_{13}	0,776	0,3	Valid
4	X_{14}	0,907	0,3	Valid
5	X_{15}	0,923	0,3	Valid
6	X_{16}	0,609	0,3	Valid
7	X_{17}	0,935	0,3	Valid
8	X_{18}	0,841	0,3	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Insentif (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Insentif terbukti valid.

Tabel 4.41. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,847	0,3	Valid
2	X_{22}	0,648	0,3	Valid
3	X_{23}	0,559	0,3	Valid
4	X_{24}	0,780	0,3	Valid
5	X_{25}	0,604	0,3	Valid
6	X_{26}	0,751	0,3	Valid
7	X_{27}	0,432	0,3	Valid
8	X_{28}	0,868	0,3	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Komunikasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Komunikasi Kerja terbukti valid.

Tabel 4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,762	0,3	Valid
2	X_{32}	0,417	0,3	Valid
3	X_{33}	0,449	0,3	Valid
4	X_{34}	0,835	0,3	Valid
5	X_{35}	0,628	0,3	Valid
6	X_{36}	0,808	0,3	Valid
7	X_{37}	0,824	0,3	Valid
8	X_{38}	0,662	0,3	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kerjasama Tim (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Kerjasama Tim terbukti valid.

Tabel 4.43. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,879	0,3	Valid
2	Y_2	0,704	0,3	Valid
3	Y_3	0,447	0,3	Valid
4	Y_4	0,817	0,3	Valid
5	Y_5	0,433	0,3	Valid
6	Y_6	0,871	0,3	Valid
7	Y_7	0,438	0,3	Valid
8	Y_8	0,894	0,3	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Loyalitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Loyalitas Kerja terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Rusiadi, (2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang dan Pakpahan (2014:100).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239). Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* , jika nilainya lebih besar dari 0,7 maka item pertanyaan telah reliabel.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Insentif (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Insentif (X_1)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₁₁	0,939	0,7	Reliabel
2	X ₁₂	0,952	0,7	Reliabel
3	X ₁₃	0,946	0,7	Reliabel
4	X ₁₄	0,937	0,7	Reliabel
5	X ₁₅	0,936	0,7	Reliabel
6	X ₁₆	0,955	0,7	Reliabel
7	X ₁₇	0,936	0,7	Reliabel
8	X ₁₈	0,943	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Insentif (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Komunikasi Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X _{2,1}	0,870	0,7	Reliabel
2	X _{2,2}	0,889	0,7	Reliabel
3	X _{2,3}	0,896	0,7	Reliabel
4	X _{2,4}	0,877	0,7	Reliabel
5	X _{2,5}	0,893	0,7	Reliabel
6	X _{2,6}	0,880	0,7	Reliabel
7	X _{2,7}	0,909	0,7	Reliabel
8	X _{2,8}	0,867	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Kerjasama Tim (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X _{3,1}	0,873	0,7	Reliabel
2	X _{3,2}	0,902	0,7	Reliabel
3	X _{3,3}	0,899	0,7	Reliabel
4	X _{3,4}	0,864	0,7	Reliabel
5	X _{3,5}	0,885	0,7	Reliabel
6	X _{3,6}	0,867	0,7	Reliabel
7	X _{3,7}	0,866	0,7	Reliabel
8	X _{3,8}	0,882	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Loyalitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.47. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	Y ₁	0,862	0,7	Reliabel
2	Y ₂	0,880	0,7	Reliabel
3	Y ₃	0,901	0,7	Reliabel
4	Y ₄	0,871	0,7	Reliabel
5	Y ₅	0,906	0,7	Reliabel
6	Y ₆	0,865	0,7	Reliabel
7	Y ₇	0,905	0,7	Reliabel
8	Y ₈	0,860	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Loyalitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

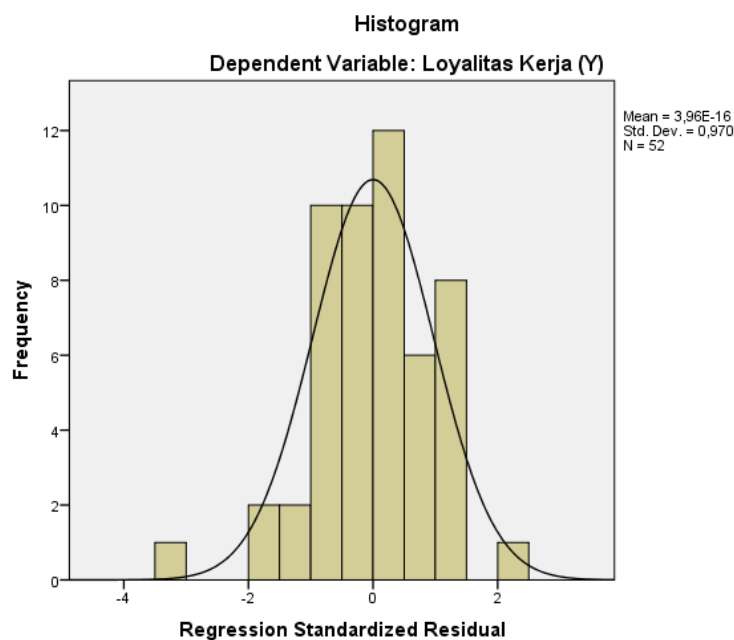
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual telah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan normalitas, yaitu pendekatan grafik yang dapat dilihat pada grafik Histogram dan grafik P-P Plot serta dengan pendekatan statistik yang dapat dilihat dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Pendekatan Grafik

Hasil uji normalitas data dengan pendekatan grafik dapat dilihat dari grafik histogram berikut:

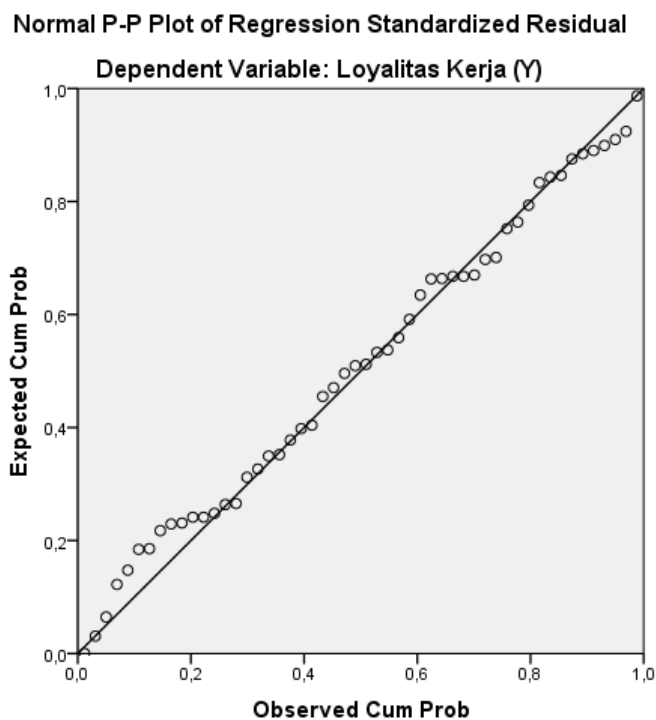


Gambar 4.2. Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Berdasarkan grafik histogram di atas dapat dilihat bahwa grafik data berbentuk seperti lonceng pada titik nol dengan tidak condong hanya ke kiri maupun ke kanan tetapi cenderung seimbang di tengah. Sehingga berdasarkan grafik histogram diketahui bahwa distribusi data telah normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dikatakan normal. Grafik P-P Plot yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik data menyebar berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dengan tidak terlalu menyimpang keluar dari garis diagonal, selain itu terdapat banyak titik-titik data yang bersentuhan dengan garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2) Pendekatan Statistik

Pendekatan statistik untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pada uji Kolmogorov-Smirnov, residual data dikatakan normal jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka residual data dikatakan tidak normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Grafik 4.48. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>.One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,62106440
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,081
	<i>Positive</i>	0,051
	<i>Negative</i>	-0,081
<i>Test Statistic</i>		0,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa residual dari data yang didapatkan telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Uji Multikolinieritas dari data hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Insentif (X_1)	0,132	7,579
	Komunikasi Kerja (X_2)	0,184	5,441
	Kerjasama Tim (X_3)	0,148	6,765
a. <i>Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)</i>			

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Berdasarkan tabel dari hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Insentif (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,132 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 7,579 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X_1) tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Variabel Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,184 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 5,441 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 3) Variabel Kerjasama Tim (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,148 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 6,765 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_2) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

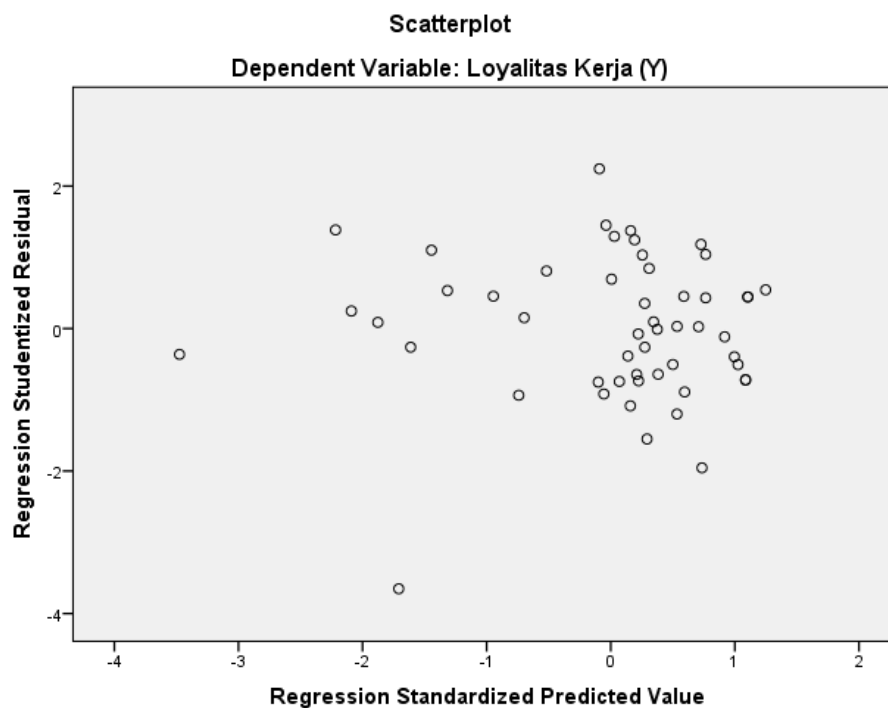
Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah Multokolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dan pendekatan statistik. Dimana pendekatan grafik dilakukan dengan melihat gambar *scatterplot*, sedangkan pendekatan statistik dapat dilakukan dengan uji Glejser.

Jika titik-titik data pada gambar *scatterplot* menunjukkan sebaran data yang acak dan tidak berpola, serta penyebaran data berada di atas dan bawah garis nol, maka dapat diasumsikan bahwa data terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa 52 titik-titik data yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data berada di atas dan di bawah garis nol.

Oleh sebab itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Nilai signifikan dari variabel bebas didapatkan dari hasil regresi seluruh variabel bebas dengan absolute residual dari proses regresi seluruh variabel bebas terhadap Y. Dimana jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan

bahwa variabel bebas tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas tersebut memiliki gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser dari hasil regresi variabel bebas terhadap absolute residual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50. Hasil Uji Glejser untuk Gejala Heteroskedastisitas

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>		
	Insentif (X ₁)	0,833	0,409
	Komunikasi Kerja (X ₂)	-1,423	0,161
	Kerjasama Tim (X ₃)	0,068	0,946
a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL			

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel di atas diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel Insentif (X₁) sebesar 0,409. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Insentif (X₁) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel Komunikasi Kerja (X₂) sebesar 0,161. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Komunikasi Kerja (X₂) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel Kerjasama Tim (X₃) sebesar 0,946. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Kerjasama Tim (X₃) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Sehingga hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Sehingga dengan regresi linear berganda akan diketahui besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian regresi linear berganda dari model regresi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,813	1,235	
	Insentif (X_1)	0,360	0,096	0,400
	Komunikasi Kerja (X_2)	0,315	0,086	0,330
	Kerjasama Tim (X_3)	0,264	0,098	0,270
a. <i>Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)</i>				

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,813 + 0,360X_1 + 0,315X_2 + 0,264X_3 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan regresi linera di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada setiap variabel bebas dianggap nol, atau variabel bebas dianggap tidak ada (diabaikan) baik pada X_1 , X_2 , maupun X_3 , maka nilai dari Loyalitas Kerja (Y) karyawan adalah sebesar 1,813. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2),

dan Kerjasama Tim (X_3), karyawan telah memiliki Loyalitas Kerja sebesar 1,813.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Insentif (X_1) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,360. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Insentif (X_1) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,360. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y). Peningkatan Insentif akan meningkatkan Loyalitas Kerja, dan penurunan Insentif akan menurunkan Loyalitas Kerja.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,315. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,315. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y). Peningkatan Komunikasi Kerja antar karyawan akan meningkatkan Loyalitas Kerja, dan penurunan Komunikasi Kerja antar karyawan akan menurunkan Loyalitas Kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X_3) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,264. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Kerjasama Tim (X_3) sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,264. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y). Peningkatan

Kerjasama Tim antar karyawan akan meningkatkan Loyalitas Kerja. Namun sebaliknya, penurunan Kerjasama Tim akan menurunkan Loyalitas Kerja.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan yang mempengaruhi loyaitas kerja adalah variabel Insentif (X_1), lalu Komunikasi Kerja (X_2), dan terakhir adalah Kerjasama Tim (X_3).

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terima H_0 dan tolak H_a .

Cara lain dapat melihat F_{hitung} , di mana terima H_0 dan tolak H_a , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 dan terima H_a apabila $F_{hitung} > F$.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Loyalitas Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Loyalitas Kerja (Y).

Hasil uji F dari data yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1741,422	3	580,474	207,899	0,000^b
	Residual	134,020	48	2,792		
	Total	1875,442	51			
a. <i>Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X₃), Insentif (X₁), Komunikasi Kerja (X₂)</i>						

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil uji F (uji simultan) pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari ambang batas minimal signifikan yang sebesar 0,05. Oleh karena itu, karena $0,000 < 0,05$ maka terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan menggunakan F_{hitung} , maka harus terlebih dahulu dicari nilai dari F_{tabel} . Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 48, maka dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan aplikasi Ms. Excel dengan rumus $=FINV(0,05;3;48)$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,798.

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 207,899. Sedangkan nilai dari F_{tabel} sebesar 2,708, sehingga nilai F_{hitung} jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} . Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Kerja (Y) secara simultan di PT. Buana Jaya Lestari.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas (Insentif, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel terikat (Loyalitas Kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukanlah uji t.

Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_a dan tolak H_o). Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_o dan tolak H_a).

Atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_a dan tolak H_o). Tetapi jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ (t_{hitung} diantara t_{tabel} dan $-t_{tabel}$) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_o dan tolak H_a).

t_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan daftar tabel t. Dengan jumlah sampel sebesar 52 dan jumlah variabel yang digunakan sebanyak 3, maka didapatkan nilai $df = 52 - 4 = 48$. Dengan df sebesar 54 maka didapatkan t_{tabel} dengan melihat daftar tabel t atau menggunakan aplikasi Ms. Excel dengan rumus $=TINV(0,05;48)$ sebesar 2,011. Hasil uji t dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,468	0,149
	Insentif (X ₁)	3,765	0,000
	Komunikasi Kerja (X ₂)	3,663	0,001
	Kerjasama Tim (X ₃)	2,687	0,010
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)			

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Hasil uji t berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Insentif (X₁) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t, yaitu:

- a) Ho artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif (X₁) terhadap Loyalitas Kerja (Y).
- b) Ha artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif (X₁) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 3,765 sedangkan $t_{tabel} = 2,011$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak Ho (terima Ha).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif (X₁) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

2) Pengaruh Komunikasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t, yaitu:

- a) Ho artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

b) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 3,663 sedangkan $t_{tabel} = 2,011$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,001 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

3) Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t, yaitu:

- a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y).
- b) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 2,687 sedangkan $t_{tabel} = 2,011$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,010 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y) dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,964^a	0,929	0,924	1,67095
a. <i>Predictors:</i> (<i>Constant</i>), Kerjasama Tim (X_3), Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2)				
b. <i>Dependent Variable:</i> Loyalitas Kerja (Y)				

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2019)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa angka *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,924 yang dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini mengindikasikan bahwa 92,4% Loyalitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3). Sedangkan sisanya 7,6% dijelaskan oleh faktor lain seperti beban kerja, konflik kerja, gaji, semangat kerja, budaya kerja, dan lain-lain.

Nilai R yang didapatkan sebesar 0,964 yang mengindikasikan bahwa keeratan dari Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,964. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa hubungan Insentif (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) adalah sangat erat. Karena nilai R berada pada range nilai 0,80 – 0,99.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan terhadap hipotesis yang diberikan berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan dapat dilihat pada pembahasan berikut:

1. Hipotesis Satu (H_1)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini adalah: Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Insentif (X_1) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,360 sehingga secara parsial Insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Insentif (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Insentif (X_1) sebesar 3,765 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,011. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) karyawan. Maka Hipotesis H_1 dapat diterima dan terbukti benar.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67), dimana disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang

diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al (2013), Akbar (2017), dan Lestari (2015). Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif yang diberikan kepada perusahaan terhadap peningkatan loyalitas karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Sehingga perusahaan yang memberikan insentif yang dianggap adil oleh karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, maka loyalitas kerja karyawan tersebut di perusahaan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, insentif yang dirasa tidak adil oleh karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan akan menurunkan loyalitas kerja karyawan untuk terus bekerja di perusahaan.

2. Hipotesis Dua (H₂)

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini adalah: Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Komunikasi Kerja (X₂) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,315 sehingga secara parsial Komunikasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Komunikasi Kerja (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai signifikan ini lebih

kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 3,663 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,011. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y). Maka Hipotesis H_2 dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian yang menunjukkan komunikasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sesuai seperti yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67) yang menyebutkan bahwa komunikasi kerja yang terjadi baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan customer memiliki peranan yang menentukan tingkat loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh Tibyan (2015), dan Pangendaheng (2018). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang ada pada organisasi atau perusahaan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi kerja yang terjadi, akan dibarengi dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan.

3. Hipotesis Tiga (H₃)

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini adalah: Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X₃) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,264 sehingga secara parsial Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Kerjasama Tim (X₃) memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Kerjasama Tim (X₃) sebesar 3,663 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,687. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y). Maka Hipotesis H₃ dapat diterima dan terbukti benar.

Jika di perusahaan tidak memiliki kerjasama tim yang baik, maka akan sering terjadi konflik kerja, ketidakharmonisan, individualisme antar karyawan, serta hubungan yang tidak erat antar karyawan. Suasana seperti ini menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakbahagiaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan yang menganggap nyaman dalam bekerja sangat penting untuk didapatkan, bahkan beberapa karyawan menganggap nyaman

menjadi faktor yang lebih penting dari pada gaji. Tetapi, jika suatu perusahaan memiliki kerjasama tim antar karyawan yang benar-benar solid dan kompak akan membuat suasana kantor seperti bersama keluarga yang tidak berbeda seperti di rumah sendiri, sehingga kerjasama tim memiliki peranan yang penting dalam menjaga loyalitas kerja karyawan.

Hal penelitian ini didukung dengan berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggiki et al (2017:6), Abdullah et al (2012:6), dan Annisa et al (2015:8) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh yang signifikan serta positif terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan kerjasama tim antar karyawan di perusahaan membuat karyawan tidak berkeinginan meninggalkan perusahaan dan tetap berkeinginan secara bersama-sama membangun perusahaan menjadi lebih baik

4. Hipotesis Empat (H₄)

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini adalah Insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Insentif (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), dan Kerjasama Tim (X₃) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas Kerja (Y), sehingga secara simultan Insentif (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), dan Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan uji F yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada uji F juga diketahui bahwa nilai

F_{hitung} yang diperoleh sebesar 207,899 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,798. Sehingga diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Oleh sebab itu maka secara simultan Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa secara Insentif (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y). Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soegandhi (2013:67), dimana disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Sekyi et al (2016:6) juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kebijakan/program pengembangan karir, skema kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan partisipasi karyawan, serta hubungan dengan atasan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan keenam faktor tersebut. Dengan memiliki karyawan yang berloyalitas kerja tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bekerja sepenuh hati, bekerja dengan sangat

produktif, dan akan menganggap suka duka perusahaan adalah suka duka mereka, sehingga karyawan akan mengembangkan perusahaan tersebut seolah-olah perusahaan itu milik mereka pribadi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,765.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,663.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari dengan nilai signifikan sebesar 0,010 dan t_{hitung} sebesar 2,687.
4. Insentif, komunikasi kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 207,899. Dimana variabel insentif menjadi variabel yang paling mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari.

Sehingga dalam upaya peningkatan loyalitas kerja karyawan, maka masalah insentif harus ditingkatkan. Disarankan bagi perusahaan untuk memperbesar bonus dan insentif material yang diterima oleh karyawan jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan beban kerja yang diberikan perusahaan, dan disarankan bagi pimpinan untuk tidak sungkan memuji dan membanggakan karyawan berprestasi di depan karyawan lainnya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari. Sehingga dalam upaya peningkatan loyalitas kerja karyawan, maka masalah komunikasi harus ditingkatkan. Disarankan bagi perusahaan untuk selalu melakukan *briefing* setiap pagi secara rutin untuk meningkatkan komunikasi kerja antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Disarankan juga kepada pimpinan untuk memberikan kesempatan karyawan untuk menguraikan berbagai ide, masukan, kritik, dan pendapat mengenai suatu permasalahan yang dihadapi perusahaan sehingga komunikasi antar karyawan dengan atasan terjalin dengan baik serta mengurangi jurang perbedaan antar atasan dan karyawan saat karyawan berbicara dengan atasan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari. Sehingga dalam upaya peningkatan loyalitas kerja karyawan, maka masalah kerjasama tim harus ditingkatkan. Disarankan bagi perusahaan untuk mengadakan berbagai kegiatan ruang ruangan seperti *gathring* khusus karyawan dan melakukan berbagai permainan yang menuntut kerjasama tim yang baik, sehingga tercipta kebersamaan dan keakraban antar karyawan,

agar keakraban karyawan dengan atasan juga meningkat, disarankan untuk atasan juga ikut serta bermain dan bergabung dengan karyawan lainnya sehingga jurang pemisah antar karyawan dengan atasan akan semakin menipis.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif menjadi variabel yang paling mempengaruhi loyalitas kerja PT. Buana Jaya Lestari. Sehingga dalam upaya mempercepat peningkatan loyalitas kerja karyawan, maka disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu berfokus kepada peningkatan insentif karyawan, lalu setelah itu peningkatan komunikasi kerja, dan kerjasama tim. Hal ini dimaksudkan agar peningkatan loyalitas kerja dalam meningkat lebih cepat, karena insentif merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Buana Jaya Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Bull, R. C. (2010). *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA; CRS Press, USA
- Canggra, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarwati, B. (2013). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Kertajaya, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Kusumo, A. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jakson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat

- Manullang, M., dan M. Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Pangabean, M. S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bogor; Ghalia Indonesia.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta; Erlangga.
- Ranupandojo, dan Husnan. (2012). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta; BPFE.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, J. (2014). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung; Alfabeta.
- Rusiadi., N. Subiantoro., R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sirait, J. T. (2016) *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soegandhi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sudimin. (2013). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Prestasi Pustakarya
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trianasari. (2015). *Prinsi-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press
- West, J. (2012). *Team Work*. Jakarta. Prestasi Pustaka.

JURNAL:

- Abdullah, R. B., M. M. Samsudin, R. N. Armia., dan N. Derani. (2012). *The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia.*
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah Kabupaten Dan Kota. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 177-191.
- Annisa, N., T. Rusman., dan Nurdin. (2016). *Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan.* JEE (Jurnal Edukasi Ekobis) Vol 4, No 4 (2016)
- Adiman, S. (2018). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi pengungkapan modal intelektual pada laporan tahunan perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 7(2), 23-34.
- Cornelia, O. (2015) *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC.*
- Fauzan Akbar. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.* JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
- Hidayat, R. (2018). kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. JEpa, 3(2), 133-149.
- Lestari, P. (2015). *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan.* eJournal Psikologi, 2015,4 (2): 131-143 ISSN 2477-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Pangendaheng, S. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah.* Agora Vol. 6 , No. 1 , (2018)
- Panggiki, A. C., B. Lumanauw., dan G. G. Lumintang. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.*

- Ratnasari, N. M. M. D., K. Rahardjo., dan M. D. Mukzam. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No.2 Juni 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. JUMANT, 6(1), 49-56.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. JUMANT, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Sekyi, E., N. A. Boakye., dan F. J. Ankumah. (2016). *Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana*.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Utomo, A. P. (2010). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 14, 2014.
- Wicaksono, P. (2013). *Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru*. Vol. 01 No. 01.

SKRIPSI

- Manurung, H. N. (2013). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karywan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Tibyan, M. (2015). *Peran Komunikasi Prganisasi pada Loyalitas Karyawan (Studi Deskriptif pada Perusahaan Otobus Blue Star Salatiga)*. Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga