

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak di capai, banyak faktor yang harus di perhatikan, baik faktor sumber daya manusia maupun non sumber daya manusia. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat diutamakan karena sumber daya manusia yang akan menjalankan atau mengoperasikan semua kegiatan dalam organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Faktor non sumber daya manusia yang melimpah tidak akan berarti, apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelola serta mengawasinya, terlebih bagi perusahaan jasa maka sumber daya manusia yaitu karyawan menjadi faktor utama.

Salah satu perusahaan yang terus memperhatikan faktor sumber daya manusianya dan terus berupaya meningkatkan kinerjanya adalah Hotel Swarna Dwipa yang berdiri sejak tahun 1962 dan merupakan hotel bintang tiga (\*\*\*) yang masih eksis hingga saat ini menjadi PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.

Perhatian utama PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang kini adalah loyalitas kerja karyawannya. Hal ini penting karena kinerja PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang sebagai perusahaan penyedia layanan dan jasa sangat ditentukan oleh loyalitas kerja karyawannya. Kinerja perusahaan menentukan apakah perusahaan itu akan berhasil atau tidak dalam persaingan bisnis.

Perusahaan harus memperhatikan bagaimana mereka dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, melaksanakan pekerjaan mereka, serta bagaimana perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal atau performa pekerjaan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan kinerja yang baik itu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan loyalitas karyawan

penting bagi perusahaan memperhatikan motivasi agar setiap sumber daya manusianya dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun karyawan memiliki kompetensi standar yang ditentukan perusahaan, tanpa ada motivasi di dalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat serta termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi sendiri sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan eksternal.

Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Dengan memotivasi karyawan, maka karyawan merasa akan bertanggung jawab terhadap kerja dan memberikan kontribusi terhadap hotel tempat ia bekerja yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Dengan demikian diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yakni motivasi internal maupun eksternal. Seperti yang dikemukakan Juwono bahwa motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, yang meliputi motivasi internal adalah kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. yang meliputi Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus).

Menyadari pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Penulis ingin meneliti motivasi apa dan sampai sejauh mana pengaruh motivasi yang ada dan telah dilakukan oleh PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang pada karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi internal dan eksternal dari

Juwono, serta merupakan keadaan yang melatarbelakangi penulis dalam penyusunan laporan Akhir yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang (Studi Kasus pada Departemen *HRD, Sales, House Keeping, dan Security*)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, yang telah di uraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang?
2. Apakah Motivasi Eksternal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang?
3. Apakah Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal berpengaruh secara positif simultan signifikan dan Jenis Motivasi mana yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk menghindari adanya penyimpangan pembahasan dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya mengenai Pengaruh Positif Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang (*Studi Kasus pada Departemen HRD, Sales, House Keeping, dan Security*).

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan Laporan akhir ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dan Motivasi mana yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari pelaksanaan ini antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan studi yang dilakukan penulis dengan mengetahui secara langsung mengenai kondisi nyata di perusahaan terkait dengan Peranan Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang khususnya *Departemen HRD, Sales, House Keeping, dan Security*. Selain itu, dapat menjadi media untuk menambah wawasan serta pengetahuan dan pengalaman mengenai dunia kerja terutama mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi yang disertai saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan Motivasi yang berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pembaca khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian laporan akhir ini dikarenakan adanya pembatasan izin maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian yaitu pada *Departemen HRD, Sales, House Keeping, dan Security* di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang yang beralamat di Jalan Kec. Ilir I Palembang.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

##### 1. Data Primer

Menurut Silaen dan Widiyono (2013:145) data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti.

Pada penelitian ini, data primer yang diambil adalah hasil wawancara dan kuisisioner.

##### 2. Data Sekunder

Menurut Silaen dan Widiyono (2013:145) Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari hasil penelitian pihak lain.

Data sekunder pada penelitian ini yaitu laporan akhir dan data yang diterbitkan oleh perusahaan yaitu artikel yang memuat profil perusahaan.

#### b. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Penulis memperoleh data dari sumber sebagai berikut:

1. Didapat dari literatur-literatur serta wawancara langsung dengan pegawai PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.
2. Studi kepustakaan yang berhubungan dengan kasus yang diteliti.
3. Studi dan disiplin ilmu yang mendukung dan mempunyai hubungan dengan kasusu yang diteliti.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

#### a. Pengumpulan Data Primer

##### 1. Interview (Wawancara)

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016:224) Wawancara dalam penelitian survey dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku dan merekam respon dari yang disurvei.

Dalam hal ini, wawancara dilakukan di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang dengan mewawancarai bagian HRD.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:230) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam hal ini, yang menjadi sasaran kuesioner adalah karyawan PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang. Dimana kuesioner akan diberikan kepada 45 karyawan dari 4 divisi di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang untuk mengetahui peran motivasi internal dan eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.

### **b. Pengumpulan Data Sekunder**

#### Studi Kepustakaan

Menurut Mardalis dalam Abdi dan Budi (2017:3) Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb.

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini dan nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

### **1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini karyawan PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang memiliki total jumlah karyawan sebanyak 178 Orang yang terdiri dari 12 departemen yaitu Front Office, Sales, Accounting, FB Kitchen, FB

Service, HRD, Security, House keeping, Laundry, Fitness Centre, Teknisi, dan Ball Room. Namun setelah penulis meminta izin kepada pihak PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, penulis hanya diizinkan untuk melakukan penelitian di 4 departemen yaitu diantaranya HRD, Sales, House Keeping, dan Security, yang dimana keempat departemen ini terdiri dari 45 orang karyawan, maka jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 45 orang hal ini dikarenakan adanya keterbatasan izin penulis hanya meneliti pada bagian tersebut.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penentuan sampel pada penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi yang diizinkan oleh pihak hotel untuk dijadikan sebagai sampel, yaitu 45 karyawan dari 4 departemen di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang yaitu, *HRD, Sales, House Keeping, dan Security* yang terdiri dari 45 orang karyawan. Hal ini juga dikarenakan adanya keterbatasan izin, waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti serta setiap unsur dalam populasi dianggap memiliki karakter yang sama (Homogen).

Hal ini didukung juga oleh pendapat Arikunto dalam Kamrida dan Nasrullah (2016:153) bahwa, Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil (Sugiono, 2017:146).

#### **c. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2018:150) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan teknik pengambilan sampel.

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel pada laporan ini menggunakan *teknik nonprobability sampling* yaitu dengan sampling kemudahan/*Convenience Sampling*.

Menurut Sugiyono (2018:154) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan

yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### **1.5.5 Analisa Data**

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan dua metode analisis data yaitu metode kualitatif dan kuantitatif.

#### **a. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019:254) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data deskriptif dalam penelitian ini adalah sebuah gambaran dari pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang yang didapat dari responden berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Kemudian hasil kuesioner tersebut akan dihitung dengan skala pengukuran likert.

#### **b. Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2019:254) Analisis Kuantitatif adalah kegiatan setelah data dari seluruh subjek/responden atau sumber data lain terkumpul. Sedangkan Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring* (Sugiyono, 2018:28).

Dalam penelitian ini kuantitatif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh dari objek yang akan diteliti. Objek yang akan diteliti dalam laporan akhir ini adalah seluruh karyawan di departemen HRD, Sales, Housekeeping dan Security di PT Swarna Dwipa Sumsel Gemilang.

Pada metode ini penulis menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan yang akan diajukan kepada Karyawan yang telah dijadikan sampel. Untuk pengolahan data pada kuesioner ini penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2015:168), Skala Likert digunakan untuk pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Pengukuran persetujuan dari responden menggunakan skala 1 sampai 5 untuk mengukur setuju atau tidak setujunya responden atas pernyataan pada kuesioner. Berikut ini adalah tabel dari skala likert:

**Tabel 1.1**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:133)

### **1.5.6 Metode Pengolahan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 23 for windows . Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

#### **Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Penulis menggunakan persamaan regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan.

Adapun rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	Loyalitas Kerja
b1, b2	=	Koefisien regresi
e	=	error term
X <sub>1</sub>	=	Motivasi Internal
X <sub>2</sub>	=	Motivasi Eksternal

### 1.5.7 Variabel Penelitian

#### a. Definisi Variabel Konsep

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kajian yang menganalisis indikator-indikator dari motivasi internal, motivasi eksternal dan loyalitas kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:33) mengemukakan bahwa, Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen).

Sedangkan Menurut Sugiyono (2010:39), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas 1 (*Independent*) yaitu motivasi internal
2. Variabel bebas 2 (*Independent*) yaitu motivasi eksternal
3. Variabel terikat (*Dependent*) yaitu loyalitas kerja karyawan

Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Kerangka Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Internal (X <sub>1</sub> )	1. Kebutuhan (X <sub>1.1</sub> )	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	(Juwono dalam Hans 2018)
	2. Keinginan (X <sub>1.2</sub> )	Berkeinginan memperoleh hasil dari pekerjaannya.	
	3. Kerjasama (X <sub>1.3</sub> )	Dapat bekerjasama dengan atasan maupun sesama rekan kerja dengan baik dan penuh tanggungjawab.	
	4. Kesenangan kerja (X <sub>1.4</sub> )	Memiliki perasaan senang saat bekerja.	
	5. Kondisi Karyawan (X <sub>1.5</sub> )	Hubungan antar sesama karyawan dan pimpinan serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan.	
	6. Dorongan (X <sub>1.6</sub> )	Adanya motivasi dan dorongan dari dalam diri sendiri.	
Motivasi Eksternal (X <sub>2</sub> )	1. Imbalan (Gaji) (X <sub>2.1</sub> )	- Jaminan mendapatkan imbalan (Gaji). - Besar ataupun frekuensi mendapatkan imbalan (Gaji).	(Juwono dalam Hans 2018)
	2. Harapan (X <sub>2.2</sub> )	- Harapan kenaikan insentif ataupun kesejahteraan karyawan.	
	3. Insentif (Bonus) (X <sub>2.3</sub> )	- Jaminan mendapatkan insentif. - Besar ataupun frekuensi mendapatkan insentif.	
Loyalitas Kerja (Y)	1. Berkarir Diperusahaan (Y.1)	Keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.	Marpaung dan Krisna (2012)
	2. Mengenal perusahaan (Y.2)	Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi perkerjaan karyawan.	

	3. Kebanggaan sebagai bagian perusahaan (Y.3)	Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, bekerja diperusahaan merupakan pilihan terbaik.	
	4. Disiplin jam Kerja (Y.4)	Masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.	

Variabel yang telah dijabarkan ke dalam indikator akan menghasilkan berbagai item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### 1.5.8 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2016:145) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen.

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Data keputusannya adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Pada penelitian ini, penulis menghitung validitas dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 23 for windows.

#### b. Uji Reliabilitas

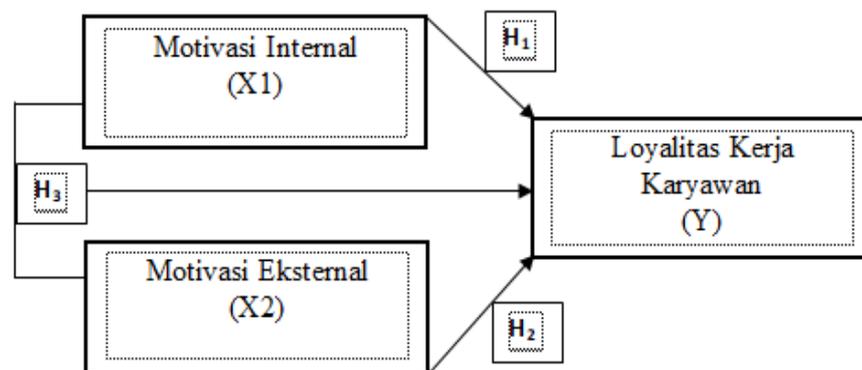
Menurut Sugiyono (2016:269) Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yang sama atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Menurut Ghazali dalam Gunawan (2016:3), reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:48).

### 1.5.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolak, untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (Uji t) dan uji signifikan simultan (Uji F). Berdasarkan paparan teori kerangka variabel yang ada maka kerangka pemikiran yang digunakan untuk menyusun hipotesis dapat disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas motivasi internal dan eksternal secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan.

Bentuk pengujian:

$H_{01}$ : Tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi internal terhadap loyalitas kerja karyawan.

$H_{a1}$ : Ada pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi internal terhadap loyalitas kerja karyawan.

$H_{02}$ : Tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan.

$H_{a2}$ : Ada pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan.

- 1) Uji ini menentukan Hipotesis Null ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
- 2) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.
- 3) Menentukan taraf signifikan sebesar 5%.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2016:98) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis yaitu motivasi internal dan eksternal secara simultan terhadap loyalitas kinerja karyawan.

Bentuk pengujian:

$H_{03}$ : Tidak ada pengaruh simultan dan signifikan motivasi internal dan eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan.

$H_{a3}$ : Ada pengaruh simultan dan signifikan motivasi internal dan eksternal terhadap loyalitas kerja karyawan.

- 1) Menentukan hipotesis Null ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )
- 2) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 3) Menentukan taraf signifikan sebesar 5%.

### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:95) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun koefisien korelasi diklasifikasikan seperti dalam tabel interpretasi berikut:

**Tabel 1.3**

#### Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Korelasi lemah
0,40 – 0,599	Korelasi moderat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,80 – 1,000	Korelasi sempurna

Sumber: Sugiyono (2016)