

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN PETISAH

Cut Rizki Amalia
Universitas Islam Sumatera Utara
Rizki.amalia@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of organizational commitment on employees work loyalty. How influence of self efficacy on employees work loyalty. How influence of work motivation on employees work loyalty. How influence of organizational commitment, self efficacy and work motivation on employees work loyalty. The purpose of this research is for know influence and analize of organizational commitment on employees work loyalty. For know influence and analize of self efficacy on employees work loyalty. For know influence and analize work motivation on employees work loyalty. For know influence and analize organizational commitment, self efficacy and work motivation on employees work loyalty.

The sample in this research is 88 employees, with data analysis technique used is multiple linear regression analyze. The results of this research explain that organizational commitment effect has a positive and significant on employee work loyalty. Self efficacy effect has a positive and significant on employee work loyalty. Work motivation effect has a positive and significant on employee work loyalty. Organizational commitment, self efficacy and work motivation effect have a positive and significant on employee work loyalty

Keywords : Organizational Commitment, Self efficacy, Motivation, Loyalty

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai

Kata kunci : Komitmen organisasi, Efikasi diri, Motivasi, Loyalitas

1. Pendahuluan

Di era globalisasi zaman modern sekarang ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya tidak hanya merupakan obyek pembangunan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan

bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik, dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah,

pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada penelitian ini penulis memilih Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Permasalahan tersebut diketahui oleh peneliti karena bekerja pada instansi dimaksud. Menurut Mangkunegara (2009:88), loyalitas kerja adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja pegawai adalah melalui pendekatan yang dilakukan seorang pemimpin secara efektif dan efisien dan yang perlu diperhatikan adalah pesan pada saat disampaikan oleh pimpinan haruslah jelas dan mudah dimengerti oleh bawahan sebagai tujuan akhir sehingga tujuan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah dapat tercapai sesuai target yang diinginkan.

Untuk melihat tingkat loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, faktor motivasi menjadi salah satu prediktor bagi loyalitas kerja. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Menurut Dessler (2007:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Hasil penelitian terhadap pegawai sektor publik dan swasta tersebut

sama-sama menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

Di sisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka loyalitas kerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai. Menurut hasil penelitian Altangerel (2015) ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan loyalitas kerja pegawai.

Selanjutnya walau masih jarang dilakukan penelitian tentang efikasi diri yang dikaitkan dengan loyalitas kerja pegawai. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan efikasi diri pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar et.al (2015) terhadap 13.808 pengajar di 298 sekolah menengah pada negara bagian Amerika dan Kanada. Hasil penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri terhadap loyalitas kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2008:143), mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Dari uraian tersebut diatas, loyalitas kerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja. Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, masih ada pegawai yang sebelum jam istirahat duduk-duduk di luar meninggalkan meja pekerjaan. Untuk efektivitas dalam melakukan pekerjaan, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan diri sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain

untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, semua itu merupakan sebab menurunnya loyalitas kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Jalan Asrama No. 7A Sikambang C II Medan

2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah yang berjumlah 113 orang.

2.3. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan

2.4. Definisi Operasional Variabel

Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,05.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,05)^2}$$

$$n = \frac{113}{1,28}$$

$$n = 88,28 = 88 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

Distribusi sampel penelitian berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Seksi	6
2	Supervisor	1
3	Account Representative	33
4	Fungsional	17
5	Pelaksana	31
Total		88

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, 2019

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada organisasi. Challagalla (2006:115)	Variabel bebas	1) Keinginan yang kuat 2) Paham tujuan instansi 3) Betah 4) Kesadaran 5) Hubungan kerja 6) Budaya kerja	Skala Ordinal

2.	Efikasi diri adalah konsep yang secara spesifik mengontrol keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tujuan tertentu. Thoha (2007:112)	Variabel bebas	1) <i>Magnitude</i> 2) <i>Level</i> , 3) <i>Generality</i> 4) <i>Strenght</i>	
3.	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2008:65)	Variabel bebas	1) Motivasi kerja positif 2) Motivasi kerja negatif	Skala Ordinal
4	Loyalitas adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan Mangkuprawira (2004:124)	Variabel terikat	1) Tetap bertahan dalam organisasi 2) Bersedia bekerja lembur 3) Menjaga rahasia 4) Mempromosikan instansi 5) Taat peraturan 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi 7) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan Menawarkan saran-saran untuk perbaikan	

Sumber : Challagalla (2006, Thoha (2007), Hasibuan (2008), Mangkuprawira (2004)

2.5. Pengujian Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson

Correlation, dengan ketentuan :

- 1) $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
- 2) $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2006:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja
Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.6. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya *standar error*. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal

probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Karakteristik individu

X2 = Beban kerja

X3 = Lingkungan kerja

b1,b2,b3= Koefisien regresi

e = Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X_1 , X_2 dan X_3 dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y, dan lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Dimana nilai F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.9. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap

variabel dependent.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara partial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Dimana nilai t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

2.10. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel

independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

3. Hasil Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Berikut ini hasil uji validitas dari keempat variabel yang diteliti.

Tabel 3
Out put uji vaiditas variabel komitmen organisasi

Variabel	Angket	$r > 0.3$	$Sig < 0.05$	Keterangan
Komitmen organisasi (X_1)	$X_{1,1}$	0.747	0.000	Valid
	$X_{1,2}$	0.858	0.000	Valid
	$X_{1,3}$	0.547	0.000	Valid
	$X_{1,4}$	0.590	0.000	Valid
	$X_{1,5}$	0.779	0.000	Valid
	$X_{1,6}$	0.308	0.003	Valid
	$X_{1,7}$	0.768	0.000	Valid
	$X_{1,8}$	0.682	0.000	Valid
	$X_{1,9}$	0.659	0.000	Valid
	$X_{1,10}$	0.758	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 3, di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi keseluruhannya

dinyatakan valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansinya di bawah 0.05.

Tabel 4
Out put uji vaiditas variabel efikasi diri

Variabel	Angket	$r > 0.3$	$Sig < 0.05$	Keterangan
Efikasi diri (X_2)	$X_{2,1}$	0.775	0.000	Valid
	$X_{2,2}$	0.672	0.000	Valid
	$X_{2,3}$	0.606	0.000	Valid
	$X_{2,4}$	0.395	0.000	Valid
	$X_{2,5}$	0.409	0.000	Valid
	$X_{2,6}$	0.649	0.000	Valid
	$X_{2,7}$	0.392	0.000	Valid
	$X_{2,8}$	0.827	0.000	Valid
	$X_{2,9}$	0.881	0.000	Valid
	$X_{2,10}$	0.377	0.003	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 4, di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pernyataan untuk variabel efikasi diri keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansinya di bawah 0.05.

Tabel 5
Out put uji vaiditas variabel motivasi kerja

Variabel	Angket	r > 0.3	Sig < 0.05	Keterangan
Motivasi kerja (X ₃)	X _{3,1}	0.456	0.000	Valid
	X _{3,2}	0.500	0.000	Valid
	X _{3,3}	0.560	0.000	Valid
	X _{3,4}	0.624	0.000	Valid
	X _{3,5}	0.587	0.000	Valid
	X _{3,6}	0.643	0.000	Valid
	X _{3,7}	0.629	0.000	Valid
	X _{3,8}	0.775	0.000	Valid
	X _{3,9}	0.621	0.000	Valid
	X _{3,10}	0.652	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 5, di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansinya di bawah 0.05.

Tabel 6
Out put uji vaiditas variabel loyalitas kerja

Variabel	Angket	r > 0.3	Sig < 0.05	Keterangan
Loyalitas kerja (Y)	Y ₁	0.772	0.000	Valid
	Y ₂	0.706	0.000	Valid
	Y ₃	0.651	0.000	Valid
	Y ₄	0.450	0.000	Valid
	Y ₅	0.455	0.000	Valid
	Y ₆	0.649	0.000	Valid
	Y ₇	0.438	0.000	Valid
	Y ₈	0.778	0.000	Valid
	Y ₉	0.857	0.000	Valid
	Y ₁₀	0.379	0.002	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pernyataan untuk variabel loyalitas kerja keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansinya di bawah 0.05.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pernyataan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari keempat variabel yang diteliti.

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0.867	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Efikasi Diri (X ₂)	0.761	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Motivasi (X ₃)	0.866	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Loyalitas Kerja (Y)	0.788	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 7 diatas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 88.$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 88 - 2 = 86$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.210$. Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

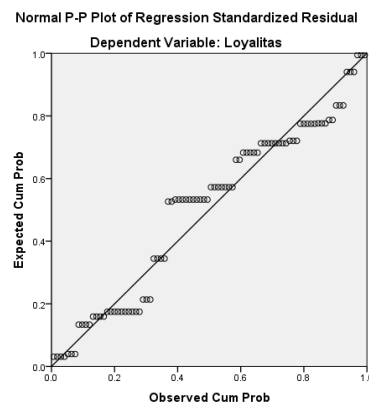
Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis regresi dalam penelitian ini tidak bias yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal

atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal *Probabilitas Plots* digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

Dari Gambar 1, diatas dapat dijelaskan bahwa penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan data tersebut memenuhi asumsi normal atau berdistribusi normal. Selanjutnya uji normalitas data juga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.61030945
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.114
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.088. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya

menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 9
Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen organisasi	0.671	1.491
Efikasi diri	0.728	1.374
Motivasi kerja	0.790	1.265

a *Dependent Variable : Kinerja*

Dari Tabel 9, dapat dijelaskan bahwa nilai *Collinearity Statistics* untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh

dalam penelitian ini sebesar 1.491; 1.374; 1.265, dan nilai tolerance sebesar 0.671; 0.728; 0.790; dimana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3.1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama satu atau lebih. Menurut Cornelius (2005:212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 10
Model summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.726	74.223	3	84	.000	1.972

a *Predictors: (Constant), Komitmen, Efikasi, Motivasi*
Dependent Variable: *Loyalitas*

Berdasarkan Tabel 10, di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 1.972, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65 < DW < 2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.870	2.782		1.391	.168
	Komitmen organisasi	.438	.060	.505	7.239	.000
	Efikasi diri	.282	.067	.283	4.222	.000
	Motivasi kerja	.194	.045	.274	4.262	.000

a *Dependent Variable : Loyalitas*

Berdasarkan Tabel 11, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.870 + 0.438X_1 + 0.282X_2 + 0.194X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 3.870, hal ini menyatakan bahwa nilai variabel loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah sebesar 3.870.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.438, hal ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel efikasi diri sebesar 0.282, hal ini menjelaskan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.194, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $88 - 2 = 86$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.988.

Tabel. 12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.870	2.782		1.391	.168
Komitmen organisasi	.438	.060	.505	7.239	.000

a Dependent Variable : Loyalitas

Berdasarkan Tabel 12, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 7.239. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.239 > 1.988$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian

ini menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

3.5.2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) < \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap loyalitas kerja.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) > \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$

maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $(\alpha = 0,05)$ dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $88 - 2 = 86$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.988.

Tabel. 13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.870	2.782		1.391	.168
Efikasi diri	.282	.067	.283	4.222	.000

^a Dependent Variable : Loyalitas

Berdasarkan Tabel 13, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel efikasi diri sebesar 4.222. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.222 > 1.988$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik efikasi diri maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

3.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) < \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) > \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $(\alpha = 0,05)$ dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $88 - 2 = 86$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.988.

Tabel. 14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.870	2.782		1.391	.168
Motivasi kerja	.194	.045	.274	4.262	.000

^a Dependent Variable : Loyalitas

Berdasarkan Tabel 14, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel efikasi diri sebesar 4.262. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.262 > 1.988$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1

diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan

Petisah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

3.5.4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) < \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$

maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) > \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurangi 4 atau $88 - 4 = 84$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.48.

Tabel 15
Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.026	3	199.342	74.223	.000 ^a
	Residual	225.599	84	2.686		
	Total	823.625	87			

a Predictors: (Constant), Komitmen, Efikasi, Motivasi
Dependent Variable : Loyalitas

Berdasarkan Tabel 15, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74.223 > 2.48$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

3.6. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 16
Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.716	1.63881

a Predictors: (Constant), Komitmen, Efikasi, Motivasi
Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan Tabel 5.24, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.726. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah sebesar 72.60%, sedangkan sisanya sebesar 27.40% ($100\% - 72.60\%$) dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas loyalitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja diri sebesar 72.60%, sedangkan sisanya sebesar 27.40% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai.
2. Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai.
4. Variabel komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, efikasi diri dan motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A.B., Maupa, H., Ali, M., dan Ismail, M. (2015). The Effects of Work Stress, job satisfaction and self efficacy on the job loyalty through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume III, Issue IX
- Challagalla dan Shervani, (2006), case studi the Fourtune, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 6, No. 7
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2009). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Durbin Watson (2005), *Organizational Behaviour*, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, USA
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P & Judge,T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2008). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publikation.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2007). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Terry George dan Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2002), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2005), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.
- _____(2006), *SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi Yogyakarta.
- Yukl, G. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000, *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.