

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

DAMPAK PEMBATALAN KEBERANGKATAN HAJI PADA MASA PANDEMI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU Annisa Fajriani Miti Yarmunida Idwal B	1-17
MANFAAT MEDIA DIGITAL DALAM PENGEMBANGAN PROMOSI PAKET UMRAH DI PT.AQM TOUR AND TRAVEL KOTA BENGKULU Oktari Pramudita Eka Sri Wahyuni Idwal B	18-29
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN PROVINSI BENGKULU Furqonti Ranidiah Tezar Arianto	30-39
ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP MANFAAT BAGI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA Sri Wahyuni Darmawan Sriyanto Novi Mutiara	40-52
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN Desy Setyorini Achmad Syahlani	53-62
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION NASABAH BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) ARGAMAKMUR - BENGKULU Yunita Sri Lestari1 Asnaini Debby Arisandi	63-73
PENGARUH INOVASI PRODUK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Wardah Toko Lova Kota Bengkulu) Reni Indriani1 Desi Fitria Fatihatunnisa	74-86
ANALISIS SISTEM PEMBAYARAN NON TUNAI MENGGUNAKAN E-MONEY TERHADAP KEINGINAN MEMBELI Herlin Yanto Effendi Kiemas Kurniawan	87-98
PERAN FINANSIAL TEKNOLOGI TERHADAP DAYA SAING UMKM DI KOTA PANGKALPINANG SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 Darus Altin Nanang Wahyudin Vebstasvili	99-114

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
INDOMACO ADI PRIMA KOTA BENGKULU 115-129
Sri Handayani
Andriyani Prawitasari
- ANALISIS RASIO CAR, ROA, ROE DAN BOPO TERHADAP KONDISI FINANCIAL
DISTRESS PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2019-2020 130-146
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALISIS MANAJMEN STRATEGI DALAM MENARIK MINAT BELI KONSUMEN
(Studi Pada Mini Market El-Jhon Pagar Dewa Kota Bengkulu) 147-157
Heryunda Afista
Fatimah Yunus
Kustin Hartini
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN
PROVINSI BENGKULU 158-171
Meiffa Herfianti
Mimi Kurnia Nengsih
- STRATEGI PEMASARAN BISNIS FASTFOOD PALUPI CULINARY DALAM
MENINGKATKAN PENJUALAN (Studi Penelitian di Palupi Culinary Kota Bengkulu) 172-191
Sri Ekowati
Nabila Saufira
- PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA
HONORER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU 192-203
Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo
Deni Septadinata

PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA HONORER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU

THE INFLUENCE OF SALARY AND WORK ENVIRONMENT ON THE LOYALTY OF HONORARY EMPLOYEES AT PAMONG PRAJA POLICE UNIT IN BENGKULU CITY

Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo, Deni Septadinata²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
muhamadgaly@umb.ac.id, denis8898@gmail.com

Jl. Adam Malik, Km. 6,5 Kota Bengkulu
corresponding email: muhamadgaly@umb.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 29 Desember 2022

Direvisi : 04 Februari 2023

Disetujui : 05 Februari 2023

Keywords: Salary, Work Environment and Loyalty

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja dan Loyalitas

ABSTRACT

Organization wants employees in its company to have good work loyalty so that organizational goals can be achieved by good. This study aims to determine and examine the effect of salary, work environment, on the loyalty of the Bengkulu City Satpol PP Honorary Personnel. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all Honorary Personnel of the Civil Service Police Unit of Bengkulu City with a total of 246 employees. The sample amounted to 71 people. Based on the results of the study Salary has a positive and significant effect on the Loyalty of Honorary Personnel in the Bengkulu City Civil Service Police Unit. It is proven in the results of the t-test more than t-table (3,652 > 1.995) with a significance of 0.00 < 0.05. The work environment has a positive and significant effect on the Loyalty of Honorary Personnel in the Bengkulu City Civil Service Police Unit. The t-count for the variable Salary (X1) is 3.652, this means that t-count is more than t-table (3.652 > 1.995) with a significance of 0.00 < 0.05.

ABSTRAK

Setiap organisasi menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai loyalitas kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaji, Lingkungan kerja, terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Satpol PP Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Tenaga Honorer Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu berjumlah 246 orang karyawan. sampel berjumlah 71 orang. Berdasarkan hasil penelitian Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Terbukti pada hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,652 > 1,995$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. t_{hitung} untuk variabel Gaji (X1) sebesar 3,652 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,652 > 1,995$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. salah satu faktor yang penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan strategi utama dalam mencapai persaingan yang semakin ketat di era milenial saat ini. Dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum dan untuk membantu melancarkan kegiatan masyarakat, pemerintah daerah mengeluarkan peraturan daerah atau (PERDA).

Salah satu tujuan PERDA adalah salah satunya menjamin kepastian hukum, menciptakan serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah, dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan di emban oleh Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat Satpol PP. Satpol PP merupakan Organisasi dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan Daerah.

Gaji merupakan sumber utama yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan serta semangatnya dalam bekerja gaji adalah salah satu penghargaan atau imbalan dari hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi. Gaji ini biasanya diberikan setiap bulan pada karyawan, berbeda dengan upah yang waktunya kadang sering tidak menentu besar kecilnya, gaji sering kali dijadikan patokan seseorang dalam mencari pekerjaan, Karyawan yang bekerja untuk mendapatkan uang dalam bentuk gaji. Gaji itu penting dan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam perhitungan biaya hidupnya, organisasi perlu merencanakan apa yang akan mereka bayarkan kepada karyawan atas setiap pekerjaan mereka (Noe et al., 2016).

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja itu menyangkut lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja para pekerja dimana jika keadaan atau situasi disekitar pekerja kondusif untuk bekerja, maka rekan kerja mudah untuk diajak untuk bekerja sama dan hubungan atasan baik maka pekerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan organisasinya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta

kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Menurut Budiman (2009) loyalitas berasal dari kata dasar loyal memiliki arti setia atau patuh loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem dan peraturan.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu Gaji yang diterima tenaga honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu sangatlah kecil Rp 1.500.000 dan tidak sesuai dengan upah minimum regional Bengkulu yang sebesar Rp 2.238.000. Belum mencukupi kebutuhan keluarga serta kinerja yang mereka lakukan berupa waktu, tenaga dan jasa. Hal ini berdampak kepada loyalitas tenaga honorer yang sudah memiliki keluarga merasa tidak cukup untuk membiayai keluarganya. gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi baik kebutuhan primer maupun sekunder, tenaga honorer mengharapakan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya oleh karena itu sebagian besar tenaga honorer yang bekerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya. tercukupinya kebutuhan akan berdampak terhadap semangat dan loyalitas dalam bekerja yang menyebabkan turunnya loyalitas tenaga honorer di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman pada saat bekerja dan hubungan kerja yang belum terjalin dengan baik sehingga mempengaruhi loyalitas tenaga honorer dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Emron Edison (2017) dalam buku sumber daya manusia menyatakan bahwa gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa tekah atau akan dilakukan.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Gaji

Menurut Manullang (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaji yang adil yaitu :

- Pendidikan gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawannya, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.
- Pengalaman gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.
- Tanggung jawab gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.
- Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan bila perusahaan mendapat keuntungan dan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji kesejahteraan dan lain-lain.
- Kondisi-kondisi pekerja bidang pekerjaan yang memenuhi ketelitian dan keahlian yang khusus dibedakan dengan tingkat gajinya yang mempekerjakan biasa dan sederhana.

Lingkungan Kerja

Sedermayanti (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2002) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Robbins (2015)

a. Hubungan Kerj Pegawai (bawahan) dengan manejer (atasan)

Hubungan kerja yang baik antar pegawai dengan manejer akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. kerja sama antara pegawai dengan menejer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama yang baik.

b. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu bekerja sama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Loyalitas

Pengertian loyalitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap, jabatannya dan organisasi. Menurut Siswanto (2013) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Menurut (Swardarwama & Netra 2020) - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

a. Kompensasi merupakan suatu imbalan hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Motivasi hal juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di mana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitas dengan sepenuh hati kepada sebuah perusahaan.

c. Lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbul rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan di mana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi karyawan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kuantitatif yang artinya jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah 246 Tenaga Honorer Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 246 orang. Untuk menentukan jumlah sample yang akan digunakan maka penulis menggunakan rumus *Slovin* Umar (2004). Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel atau /jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ini adalah 10%

Penulis menggunakan margin eror sebesar 0.10% (10) jumlah penelitian ini adalah 246 tenaga honorer yang ada di satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Maka untuk mengetahui sample penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{246}{1+246 \cdot (0,10) \cdot (0,10)}$$

$$n = \frac{246}{1+2,46}$$

$$n = 71,09$$

Atas dasar perhitungan diatas maka sample yang diambil adalah berjumlah 71,09 orang dibulatkan menjadi 71 responden.

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Observasi, (2) Interview, (3) Kuesioner.

Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point (1= sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden (n= 71)

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Umur	21 sd 25 tahun	5 7,0%
	26 sd 30 tahun	25 35,3 %
	31 sd 35 tahun	20 28,1%
	36 sd 40 tahun	21 29,6%
Jenis Kelamin	Laki-laki	50 70,4 %
	Perempuan	21 29,6 %

Sumber : Data yang diolah 2022

Analisis data diatas bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan umur didominasi menunjukkan bahwa umur tenaga honorer umur tenaga honorer 21 hingga 25 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 7,0%, umur 26 hingga 30 tahun sebanyak 25 orang responden atau sebesar 35,3%, umur tenaga honorer antara umur 31 hingga 35 tahun sebanyak 20 orang responden atau sebesar 28,1%, umur tenaga honorer antara 36 hingga 40 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 29,6%. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dapat dilihat dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang responden atau sebesar 70,4%, dan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi sebanyak 21 orang responden atau sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga honorer satpol pp

di Kota Bengkulu.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
Gaji (x₁)				
1	Pemberian gaji sesuai dengan aturan yang berlaku	0,694	0,2335	Valid
2	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu setiap bulan	0,523	0,2335	Valid
3	Gaji yang diperoleh memenuhi kebutuhan pokok	0,837	0,2335	Valid
4	Gaji yang diperoleh memenuhi kebutuhan sekunder	0,749	0,2335	Valid
5	Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	0,807	0,2335	Valid
Lingkungan Kerja (x₂)				
1	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,671	0,2335	Valid
2	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,593	0,2335	Valid
3	Pemimpin berikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan	0,729	0,2335	Valid
4	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0,738	0,2335	Valid
5	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,805	0,2335	Valid
Loyalitas (Y)				
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada	0,640	0,2335	Valid
2	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	0,791	0,2335	Valid
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	0,670	0,2335	Valid
4	Saya bekerja keras untuk memberikan yang terbaik bagi Satpol PP Kota Bengkulu	0,817	0,2335	Valid
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	0,734	0,2335	Valid

Source : Output SPSS 24.0

Tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi item total yang disesuaikan atau nilai masing-masing variabel adalah $> 0,2335$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam setiap kuesioner valid untuk masing-masing variabel dan layak digunakan dalam survei ini. Artinya item-item dalam setiap pernyataan dapat mengukur dan menjelaskan variabel dengan baik. Analisis selanjutnya yaitu menganalisis reliabilitas, dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Lingkungan Pekerjaan (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai cronbach alpha dari X1, X2, dan Y memiliki nilai 0,779 ; 0,744; 0,757; $> 0,60$ maka semua item pertanyaan yang ada di X1, X2, dan Y adalah reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 3.
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43761161
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,052
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dapat dilihat dari tabel di atas, berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance	VIF	Keterangan
0,908	1,101	Bebas Multikolinearitas
0,908	1,101	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

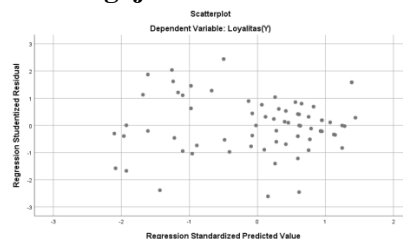
Hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Gaji menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,908 > 0,10 dan nilai VIF 1,101 < 10 sehingga dapat disimpulkan variabel Gaji bebas dari masalah multikolinieritas.
2. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,908 > 0,10 dan nilai VIF 1,101 < 10 sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel loyalitas tenaga honorer (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian yaitu:

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,668	1,867		5,178	,000
Gaji(X1)	,279	,076	,390	3,652	,001
Lingkungan Kerja(X2)	,250	,096	,279	2,617	,011

a. Dependent Variable: Loyalitas(Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Dari perhitungan tabel 5 diatas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,668 + 0,279X_1 + 0,250X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) sebesar 9,668 mempunyai arti bahwa apabila Gaji dan Lingkungan Kerja sama dengan nol maka Loyalitas tetap sebesar 9,668, hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0,279 mempunyai makna jika nilai variabel Gaji (X_1) naik satu satuan maka nilai Loyalitas (Y) akan naik sebesar 0,279 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0,250 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Loyalitas (Y) akan naik sebesar 0,250 dengan asumsi variabel Gaji (X_1) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan Gaji (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas (Y) variable yang paling dominan adalah variabel Gaji (X_1) hal ini bahwa hubungan yang ditimbulkan dalam penelitian adalah sebesar 0,279.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6.
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,275	2,473

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Gaji(X1)
b. Dependent Variable: Loyalitas(Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil diatas didapat R Square(R^2) sebesar 0.296, nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Gaji dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan sebesar 0.296 atau 29,6% terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Sedangkan sisahnya sebesar 0,704 atau 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Diketahui (df) $n-k-1$ atau $71-2-1=68$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh f tabel sebesar 1,995.

Tabel 7.

Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,668	1,867		5,178	,000
	Gaji(X1)	,279	,076	,390	3,652	,001
	Lingkungan Kerja(X2)	,250	,096	,279	2,617	,011

a. Dependent Variable: Loyalitas(Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel uji hipotesis pada tabel 7 dapat diketahui :

1. Pengaruh variabel Gaji (X1) terhadap Loyalitas Tenaga Honorer. Berdasarkan tabel 7 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Gaji (X1) sebesar 3,652 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,652 > 1,995$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.
2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Berdasarkan table 7 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Pekerjaan (X2) sebesar 2,617 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,617 > 1,995$) dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Diketahui : df 1 (jumlah variabel-1) = 2, df 2 (n-k) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) atau $71-3 = 68$, df (2;68), diperoleh Ftabel sebesar 3,13.

Tabel 8.

Hasil Uji Parsial (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,937	2	87,468	14,300	,000 ^b
	Residual	415,937	68	6,117		

	Total	590,87 3	70			
a. Dependent Variable: Loyalitas(Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Gaji(X1)						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8 diperoleh nilai $F_{hitung} 14,300 > F_{tabel} 3,13$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Gaji dan Lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer.

Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil uji data antara gaji dan loyalitas $t_{hitung} > t_{tabel} (3,652 > 1,995)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Pengaruh dari gaji terhadap loyalitas tenaga honorer hasil analisis menunjukkan bahwa gaji berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas tenaga honorer. Hal ini menunjukkan semakin baik gaji yang diterima tenaga honorer maka akan semakin loyal juga tenaga honorer terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Emron Edison (2017) dalam buku sumber daya manusia menyatakan bahwa gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa telah atau akan dilakukan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhamad Amin Zuhri Nur Nugroh (2019) dengan judul Pengaruh gaji, Lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kinerja pegawai Pada kantor dinas perhubungan kabupaten asahan dengan hasil gaji berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil uji data antara gaji dan loyalitas berarti $t_{hitung} > t_{tabel} (2,617 > 1,995)$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap loyalitas Tenaga Honorer hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas Tenaga Honorer. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka tenaga honorer akan semakin loyal juga tenaga honorer terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan Nitisemito (2000) Didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Musnadi, Said. (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho dengan hasil lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaji dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu., maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.
3. Secara simultan atau bersama-sama Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.

Saran

1. Disarankan kepada pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu untuk dapat menaikkan gaji secara berkala sesuai dengan UMR Kota Bengkulu.
2. disarankan kepada pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu dapat meningkatkan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar tenaga honorer sehingga loyalitas tenaga honorer terus meningkat.
3. Untuk peneliti-peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan untuk menambahkan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. (2009). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*, 1(2), 1.
- Emron, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.