



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
LOYALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Arum Wijayanti
NIM 7101416111**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke panitia sidang ujian skripsi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 29 Juli 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si
NIP 198201302009121005

Dosen Pembimbing

Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D
NIP 197610222008121002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 25 Agustus 2020

Penguji I



Ismiyati, S. Pd., M. Pd.
NIP 198009022005012002

Penguji II



Wisudani Rahmaningtyas, S. Pd., M. Pd.
NIP 198906132015042002

Penguji III



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph.D.
NIP 197610222008121002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Heri Yanto, MBA, Ph.D.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arum Wijayanti

NIM : 7101416111

Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 18 Agustus 1998

Alamat : Jl. Pisang Mas, RT 01/RW 06, Paketingan,
Kec. Sampang, Kab. Cilacap

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan yang berlaku.

Semarang, 29 Juli 2020



Arum Wijayanti

NIM 7101416111

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Belajarliah mengucapkan syukur dari hal - hal baik di hidupmu dan belajarliah menjadi pribadi yang kuat dengan hal - hal buruk di hidupmu. (B. J. Habibie)

Persembahan

Atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, hasil Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua saya yang telah merawat, membimbing dan selalu memotivasi saya.
2. Almamater tercinta Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang”. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kebijakan dalam penyusunan skripsi.
2. Drs. Heri Yanto MBA, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan persetujuan bagi peneliti.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd, M. Si. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan persetujuan bagi peneliti.
4. Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D. Selaku dosen pembimbing peneliti yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membina serta memberikan kritik dan arahan yang sangat berguna bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
5. Br. Dr. Martinus T. Handoko, M.Sc., FIC selaku ketua Yayasan Pangudi Luhur yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Yayasan Pangudi Luhur.

6. Bapak Sarjiyo Kasubag Kepegawaian Yayasan Pangudi Luhur Semarang, yang telah memberikan izin dan menerima dengan baik peneliti untuk melakukan penelitian di sana.
7. Seluruh guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang, terutama guru dan karyawan di SD Bernandus, SMP Domenico Savio dan SMK Tarcisius Semarang yang telah berkenan menjadi responden penelitian.
8. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan serta semangat dalam menyusun skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmatnya atas kebaikan yang telah dilakukan dan membalasnya dengan sebaik-baiknya balasan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, bagi pembaca, dan seluruh pihak yang terlibat.

Semarang, 29 Juli 2020

Peneliti

SARI

Wijayanti, Arum. 2020. “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Loyalitas

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya. Dengan loyalitas kerja diharapkan mampu memberikan hasil sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang yang berjumlah 327 orang. Berdasarkan populasi tersebut diambil sebanyak 77 responden dengan perhitungan rumus slovin dan menggunakan teknik *cluster sampling (area sampling)*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis deskriptif persentase, dan uji hipotesis, menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Besarnya pengaruh pada uji simultan sebesar 77,7%. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas sebesar 54,02%, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas sebesar 10,11%, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas sebesar 12,82%.

Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Saran dari penelitian ini adalah (1) Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan IHT (*In House Training*) kepada guru dan tenaga kependidikan dalam bentuk formal maupun informal; (2) Yayasan Pangudi Luhur dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pemberian dukungan dan semangat kerja; (3) Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan evaluasi terkait tempat kerja, dengan membuat penataan ruang kerja semi terbuka; (4) Yayasan pangudi luhur dapat membuat agenda tahunan seperti refleksi diri. Dalam acara tersebut dapat diadakan pemilihan kategori guru terbaik, guru terfavorit, tenaga kependidikan terbaik, dan lain sebagainya.

ABSTRACT

Wijayanti, Arum. 2020. *"The Influence Of Job Satisfaction, Physical Work Environment, and Work Motivation on Loyalty of Teachers and Education Personnel at the Pangudi Luhur Semarang Foundation"*. Final Project. Economics Education Department. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor. Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

Keywords: Job Satisfaction, Physical Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Loyalty

Every organization needs human resources who can carry out their duties and responsibilities optimally as well as high loyalty to the organization. With work loyalty, it is expected to be able to provide results by predetermined organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, physical work environment, and work motivation on the loyalty of teachers and education personnel at the Pangudi Luhur Semarang Foundation..

The population in this study were 327 teachers and education personnel at the Pangudi Luhur Foundation in Semarang City. Based on this population, 77 respondents were taken by calculating the Slovin formula and using a cluster sampling technique (area sampling). Data collection techniques in this study using interviews, observation, documentation, and questionnaires. The data analysis in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, percentage descriptive analysis, and hypothesis testing, using the SPSS version 21 program.

The results of this study indicate that job satisfaction, physical work environment, and work motivation have a positive and significant effect on the loyalty of teachers and education personnel at the Pangudi Luhur Semarang Foundation. The amount of influence on the simultaneous test is 77.7%. The magnitude of the influence of each variable, namely job satisfaction affects loyalty by 54.02%, physical work environment affects loyalty by 10.11%, and work motivation affects loyalty by 12.82%.

This research concludes that increasing the loyalty of teachers and education personnel at the Pangudi Luhur Semarang Foundation can be achieved by increasing job satisfaction, physical work environment, and work motivation. Suggestions from this research are: (1) Pangudi Luhur Foundation can conduct IHT (In House Training) for teachers and education personnel in both formal and informal forms; (2) Pangudi Luhur Foundation can increase the job satisfaction of teachers and education personnel by providing support and work spirit; (3) Pangudi Luhur Foundation may evaluate the workplace, by making a semi-open workspace arrangement; (4) Pangudi Luhur Foundation can make an annual agenda such as self-reflection. In the event, a selection of the best teacher category, the most favorite teacher, the best education staff, and so on can be held.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI DAN <i>ABSTRACT</i>.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Cakupan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.7. Orisinalitas Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1. <i>Grand Theory</i>	15
2.2. Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan	16
2.2.1 Pengertian Loyalitas	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	17
2.2.3 Indikator Loyalitas	18
2.3. Kepuasan Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja	21

2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4.	Lingkungan Kerja Fisik	26
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	26
2.4.2	Prasyarat Lingkungan Kerja Fisik	27
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	28
2.5.	Motivasi Kerja	32
2.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	32
2.5.2	Teori-Teori Motivasi Kerja	33
2.5.3	Asas-Asas Motivasi Kerja	35
2.5.4	Indikator Motivasi Kerja	36
2.6.	Penelitian Terdahulu	38
2.7.	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.8.	Kerangka Berpikir	44
2.9.	Hipotesis Penelitian	45
	BAB III METODOLOGI PENEITIAN	46
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian	46
3.2.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.3.	Variabel Penelitian.....	49
3.3.1	Variabel Bebas.....	49
3.3.2	Variabel Terikat	49
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	50
3.4.1	Wawancara	50
3.4.2	Obsservasi.....	51
3.4.2	Dokumentasi	51
3.4.3	Angket atau Kuesioner	52
3.5.	Analisis Uji Instrumen	52
3.5.1	Uji Validitas.....	53
3.5.2	Uji Reliabilitas	58
3.6.	Metode Analisi Data	60
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	60

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas	60
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas	61
3.6.1.4 Uji Linieritas	61
3.6.2 Regresi Linier Berganda	62
3.6.3 Analisis Deskriptif Persentase	62
3.6.4 Uji Hipotesis	65
3.6.4.1 Uji Simultan	65
3.6.4.2 Uji Parsial	65
3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan	66
3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1. Hasil Penelitian	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	68
4.1.2.1 Uji Normalitas	68
4.1.2.2 Uji Multikolinieritas	69
4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.2.4 Uji Linieritas	71
4.1.3 Analisis Regresi Berganda	72
4.1.4 Analisis Deskriptif Persentase	74
4.1.5 Uji Hipotesis	88
4.1.5.1 Uji Simultan	88
4.1.5.2 Uji Parsial	89
4.1.5.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan	91
4.1.5.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial	91
4.2. Pembahasan	93
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan	93
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan	95

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	
Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan.....	97
4.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas	
Guru dan Tenaga Kependidikan.....	99
BAB V PENUTUP	101
5.1. Simpulan	101
5.2. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 Daftar Sekolah Dengan Rata-Rata IIUN Tertinggi.....	3
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas	7
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas.....	8
Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas.....	9
Tabel 2.1 Pengaruh Psikologis Warna	29
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Sebaran Populasi Penelitian	47
Tabel 3.2 Rincian Sebaran Populasi	47
Tabel 3.3 Skala Instrumen.....	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	54
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	57
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan.....	58
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik.....	59
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	59
Tabel 3.12 Interval Persentase Penelitian	64
Tabel 4.1 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i>	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan.....	75
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Persentase Loyalitas Karyawan	76
Tabel 4.10 Distribusi Nilai Indeks Loyaltitas Karyawan	78
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	79

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.13 Distribusi Nilai Indeks Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	82
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik	83
Tabel 4.16 Distribusi Nilai Indeks Lingkungan Kerja Fisik	84
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Persentase Motivasi Kerja	86
Tabel 4.19 Distribusi Nilai Indeks Motivasi Kerja	87
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (F).....	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (t)	89
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	91
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Uji r^2).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Turnover</i> Guru dan Tenaga Kependidikan	4
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Surat Izin Observasi	108
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	109
Lampiran 3 Surat Tanggapan Izin Peneliti.....	110
Lampiran 4 Daftar Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Semarang	111
Lampiran 5 Pedoman Wawancara	112
Lampiran 6 Transkrip Wawancara.....	113
Lampiran 7 Catatan Temuan Lapangan	118
Lampiran 8 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	123
Lampiran 9 Angket Uji Coba Instrumen Penelitian.....	125
Lampiran 10 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	137
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas	145
Lampiran 12 Output Uji Reliabilitas	167
Lampiran 13 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	169
Lampiran 14 Angket Penelitian	171
Lampiran 15 Tabulasi Data Hasil Penelitian	182
Lampiran 16 Analisis Deskriptif Persentase Loyalitas Karyawan	198
Lampiran 17 Analisis Deskriptif Persentase Kepuasan Kerja	201
Lampiran 18 Analisis Deskriptif Persentase Lingkungan Kerja Fisik	203
Lampiran 19 Analisis Deskriptif Persentase Motivasi Kerja.....	205
Lampiran 20 Output Uji Asumsi Klasik	207
Lampiran 21 Hasil Uji Hipotesis	209

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya suatu organisasi, karena pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan modal utama bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, agar tujuan organisasi dapat tercapai, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, organisasi harus benar-benar memperhatikan karyawannya sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut dan tidak merasa terabaikan.

Sumber daya manusia yang baik bukan hanya dibutuhkan oleh perusahaan, namun juga sangat di butuhkan oleh organisasi-organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, karena bagaimanapun juga kualitas pendidikan akan semakin baik jika didukung dengan sumber daya yang baik. Sumber daya manusia yang baik juga masih belum cukup apabila setiap karyawannya tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya tersebut. Menurut Hasibuan (2018:95) “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Sikap loyal merupakan sikap mental yang paling tepat antara karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas dapat menumbuhkan rasa saling memiliki terhadap pekerjaannya, sehingga tanggung

jawab dan optimal dalam bekerja akan sangat dijunjung tinggi oleh para karyawan.

Salah satu contoh organisasi yang bergerak dibidang pendidikan adalah yayasan pendidikan. Yayasan adalah badan hukum yang diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Tidak jauh berbeda dengan organisasi perusahaan, yayasan pendidikan juga memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai, entah itu untuk memajukan kualitas pendidikan, memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun berkembangnya organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi tentu tidak luput dari peran guru dan tenaga kependidikan sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi pendidikan, namun seiring dengan perkembangan jaman, kondisi perekonomian negara dan kemajuan teknologi mengakibatkan banyak guru dan tenaga kependidikan yang menginginkan kesejahteraan lebih untuk dapat mencukupi kebutuhan, mereka berusaha untuk mencari pekerjaan-pekerjaan yang dianggap mampu untuk memenuhi kebutuhan yang semakin hari semakin banyak, hal ini tentu saja menjadi salah satu kendala dalam sebuah organisasi untuk dapat mempertahankan loyalitas para guru dan tenaga kependidikannya. Salah satu yayasan yang bergerak dibidang pendidikan adalah Yayasan Pangudi Luhur Semarang, yang menaungi 91 sekolah mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini sampai sekolah menengah kejuruan/ sederajat. Walaupun sekolah-sekolah tersebut berada dibawah naungan yayasan namun prestasi yang diperoleh tidak kalah dari sekolah-sekolah negeri, salah satu prestasi yang didapatkan adalah juara 1 dalam kompetisi perkantoran SMK Tingkat Nasional yang

diselenggarakan Universitas Negeri Semarang pada tahun 2018 dan SMP PL Domenico Savio masuk dalam daftar sekolah dengan rata-rata indeks integritas tertinggi dan konsisten selama 6 tahun.

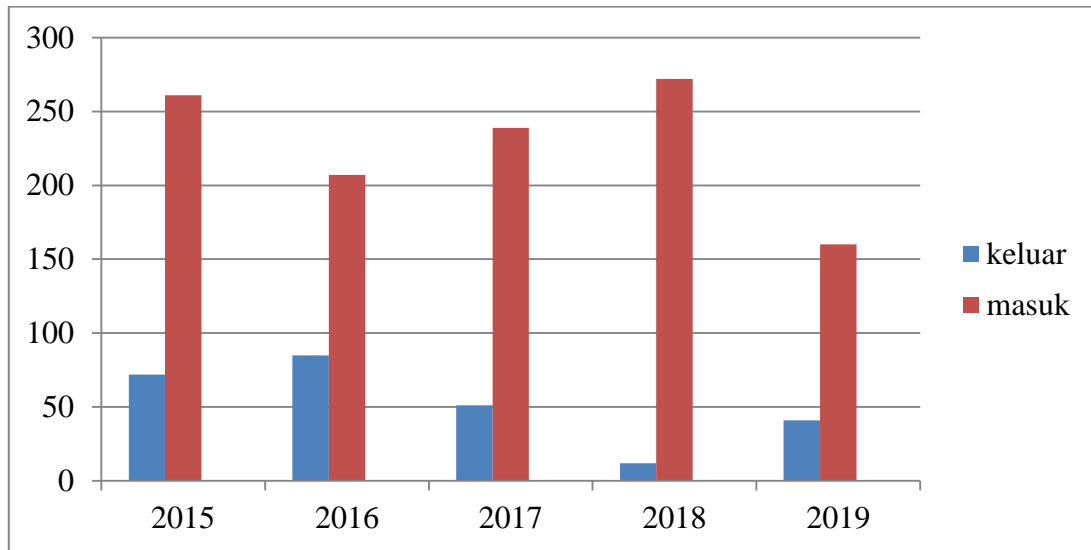
Tabel 1.1 Daftar Sekolah Dengan Rata-Rata IIUN Tertinggi dan Konsisten Selama 6 Tahun Propinsi Jawa Tengah

Nama Sekolah	Kabupaten/Kota	Rerata IIUN
SMP 3 Semarang	Kota Semarang	98.03
SMPN 1 Semarang	Kota Semarang	97.98
SMPN 5 Semarang	Kota Semarang	97,95
SMA Kolese Loyola	Kota Semarang	97.81
SMP PL Domenico Savio	Kota Semarang	97.60

Sumber: Kemdikbud 2019

Prestasi tersebut tentu tidak luput dari kualitas para guru yang telah diseleksi dengan berbagai tes sebelum akhirnya bisa diterima di Yayasan Pangudi Luhur. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Sarjiyo Kasubag kepegawaian yang dilakukan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang, banyak guru dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri walaupun sudah diangkat menjadi pegawai tetap, hal ini tentu sangat merugikan bagi yayasan karena yayasan harus mencari pegawai baru sedangkan proses seleksi yang dilakukan di Yayasan Pangudi Luhur sangat panjang dan memakan biaya yang cukup banyak. Alasan para guru dan tenaga kependidikan mengundurkan diri sangat beragam mulai dari mendaftar PNS, kepuasan kerja dan gaji yang masih kurang, stress karena menghadapi siswa yang memiliki karakter yang berbeda-beda, dan mengikuti suami pindah ke luar kota. Menurut Pak Sarjiyo dalam setahun pegawai yang mengundurkan diri rata-rata

mencapai 10-20 orang. Berikut merupakan data *turnover* pegawai di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dalam kurun waktu 5 tahun terakhir:



Gambar 1.1
Turnover Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur
 Sumber: Kasubag Kepegawaian 2020

Hasibuan (2018:52) menyatakan bahwa perputaran karyawan atau *turnover* adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahunnya Yayasan Pangudi Luhur Semarang memiliki jumlah *turnover* yang berfluktuasi, pada tahun 2017 jumlah yang keluar sebanyak 51 orang, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah yang keluar sebanyak 12 orang, dan pada tahun 2019 kembali mengalami peningkatan dengan jumlah yang keluar sebanyak 41 orang. Menurut Ridlo (2012:5) *turnover* yang dinyatakan dalam pertahun tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini berarti bahwa jika lebih dari 10% pertahun maka *turnover* dikatakan tinggi. Dari data

tersebut diketahui rata-rata tingkat *turnover* dalam kurun waktu lima tahun terakhir pada Yayasan Pangudi Luhur Semarang tergolong tinggi.

Berbeda dengan sekolah-sekolah negeri yang ditanggung oleh pemerintah, sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan harus mampu mengelola administrasinya dengan baik, karena bagaimanapun dana yang didapatkan bersumber dari sumbangan wali murid dan sumbangan-sumbangan yang lain, sehingga dalam proses pemberian kesejahteraan tentu tidak sebesar Pegawai Negeri Sipil. Menurut Hasibuan (2018:187) Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah. Kemudian Guillon dan Cezanne (2014) menyatakan bahwa loyalitas dapat menciptakan pengetahuan baru dengan kata lain mampu menghasilkan inovasi yang menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong dalam terwujudnya tujuan organisasi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka mereka dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa yang diterima. Ukuran kepuasan kerja merupakan langkah awal bagi sebagian organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Yacob dan Alib (2015) Loyalitas adalah nilai yang sulit untuk diperoleh dan dipertahankan karena meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya namun mereka bisa mendapatkan kenyamanan dan nilai yang lebih baik di tempat lain. Hal ini pula yang mendorong seseorang untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan dan termasuk fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pada intinya kenyamanan dapat menjadikan pengaruh baik untuk dan menjadikan guru dan tenaga kependidikan lebih loyal terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan *work – Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang masih kurang memadai, hal ini ditandai dengan beberapa sekolah yang lingkungan kerjanya menjadi satu dalam satu area. Serta jarak antara Yayasan Pusat dengan sekolah-sekolah dibawah naungan Yayasan yang jauh, bahkan ada yang di luar pulau Jawa, sehingga menyulitkan dalam proses administrasi selain itu lokasi sekolah yang dekat dengan jalan raya dan pusat kota sehingga suara lalu lalang kendaraan sangat terdengar dengan jelas.

Faktor lain yang dapat mendukung loyalitas adalah motivasi kerja, dengan adanya motivasi dalam bekerja maka para guru dan tenaga kependidikan akan giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi maka guru dan tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah guru dan tenaga kependidikan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan

dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan biasanya mendorong karyawan tersebut agar bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja bisa mempengaruhi seseorang agar bersemangat kerja. Apabila seorang guru dan tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas yang ada pada diri guru dan tenaga kependidikan yang bersangkutan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Vanek dan Jakob (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan melakukan tugas-tugas tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kasubag kepegawaian menyatakan bahwa pemberian motivasi dari pihak yayasan memang belum secara optimal, karena banyak hal yang perlu diperhatikan oleh yayasan. Hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

Tabel 1.2 *Research Gap* Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	1. Putu Meidita Larastrini 2. I Gusti Ayu Dewi Adnyani
	kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan	1. Afshin Jahanbazi Goujani 2. Arash Shahin

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kepuasan kerja yang diteliti oleh Larastrini dan Adnyani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan dengan t-hitung sebesar 4,238. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goujani (2018), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas	Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	1. Suhendra 2. Adnyani
	Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	1. Zahrah Putri Ramadhani 2. Mudji Rahardjo

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Suhendra dan Adnyani (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,996 dengan sig 0,004. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Rahardjo (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan nilai koefisien regresi hanya sebesar 0,103 dan signifikansi 0,359 > 0,05.

Tabel 1.4
Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	1. Jeffry Wibowo 2. Eddy M. Sutanto
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Dewi Purwati

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Wibowo dan Sutanto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan Nilai t-hitung sebesar 0,030. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t-hitung sebesar $-0,367 < -2,010$.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dilakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Responden dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur. Judul penelitian yang dipilih adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

- 1) Tingginya angka turnover pada Yayasan Pangudi Luhur Semarang dalam kurun waktu lima tahun terakhir dengan grafik *turnover* yang sangat fluktuatif.
- 2) Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti suara bising dari lalu lalang kendaraan karena letak sekolah yang berdekatan dengan jalan raya dan pusat kota, pencahayaan di beberapa ruangan yang belum cukup terang.
- 3) Pemberian penghargaan terhadap guru dan tenaga kependidikan belum optimal.

1.3. Cakupan Masalah

Mengingat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka masalah-masalah yang telah ada perlu dibatasi agar penelitian lebih terarah. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah di jelaskan, maka masalah dalam penelitian ini fokuskan pada “pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan Semarang”. Karena keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada pengambilan data di kota Semarang. Dengan adanya pembatasan masalah diharapkan penelitian ini lebih terfokus dan mendalam.

1.4. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dapat dinyatakan dengan kalimat pertanyaan atau pernyataan yang jelas dan padat. Berdasarkan cakupan masalah yang telah peneliti fokuskan, maka membentuk beberapa rumusan masalah yang akan diteliti :

- 1) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?
- 4) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan indentifikasi masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.
- 4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian dalam khasanah ilmu pengetahuan di bidang kepegawaian terutama loyalitas guru dan tenaga kependidikan dan untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

2) Manfaat Praktis

(1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi loyalitas guru dan tenaga kependidikan dan sebagai sarana untuk menambah referensi serta bahan kajian dalam khasanah ilmu pengetahuan di bidang kepegawaian terutama loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

(2) Bagi Yayasan Pangudi Luhur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengelola kepegawaian, sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

(3) Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa tentang loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

(4) Bagi Universitas Negeri Semarang

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi berupa bahan pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran pada khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Semarang pada umumnya.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada indikator variabel penelitian, populasi dan tempat penelitian. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani dan Rahardjo (2017) dimana terdapat tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Pada penelitian Ramadhani dan Rahardjo (2017) menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak dijadikan variabel intervening. Pada penelitian Ramadhani dan Rahardjo populasinya adalah seluruh karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang yang berjumlah 140 orang, dalam penelitian Ramadhani dan Rahardjo (2017) menggunakan indikator variabel kepuasan kerja dari Luthans (2011), indikator variabel lingkungan kerja fisik dari Nitisemito (1991), Sedarmayanti (2001) dan Robbins (2016), dan indikator variabel loyalitas

karyawan dari Saydam (2000). Sedangkan dalam penelitian ini indikator variabel kepuasan kerja dari Hasibuan (2018) dan Widodo (2015), indikator variabel lingkungan kerja fisik dari Gie (2012), dan indikator loyalitas karyawan dari Poerwopoespito (2002). Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis path (*path analysis*) dengan program SPSS versi 20.

Penelitian ini juga merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Suhendra dan Adnyani (2011) dimana terdapat tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi. Pada penelitian Suhendra dan Adnyani (2011) variabel lingkungan kerja fisik menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2001) yaitu penerangan di ruang kerja, ketenangan, pewarnaan, penataan ruangan, dan kebersihan sedangkan pada penelitian ini menggunakan indikator dari Gie (2012) yaitu warna, pencahayaan, udara dan suara. Populasi dalam penelitian Suhendra dan Adnyani (2011) adalah karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah samasebanyak 78 orang, dengan teknik sampling sensus karena data populasi berjumlah kurang dari 100. Metode pengumpulan data menggunakan tanya jawab langsung, analisis menggunakan statistika parametrik dengan mencari hubungan secara kausal. Dalam penelitian ini peneliti, melakukan pembaruan dengan menambahkan variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan indikator dari Maslow (1943) dalam Hasibuan (2003).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Teori Komitmen (*Commitment Theory*)

Menurut Matteson (2008) dalam Wibowo (2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat yaitu perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi. Sifat yang pertama adalah perasaan identifikasi yaitu perasaan individu bahwa mereka telah menjadi bagian dari organisasi. Sifat kedua adalah pelibatan artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Sifat ketiga adalah loyalitas, artinya individu setia terhadap organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014:167) menggambarkan adanya tiga komponen dalam komitmen organisasional yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Sementara itu McShane dan Glinow (2010) dalam bukunya Wibowo (2014:431) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah: (1) *justice and support*; (2) *shared values*; (3) *trust*; (4) *organizational comprehension*; (5) *employee involvement*.

Justice and support adalah organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja, dengan mendukung kesejahteraan pekerja maka organisasi akan mendapatkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. *Shared values* yaitu nilai-nilai yang mereka

yakini sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi. *Trust* yaitu kepercayaan, menunjukkan adanya harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. *Organizational comprehension* adalah seberapa baik pekerja memahami organisasinya termasuk tata ruang fisiknya. *Employee involvement* yaitu pelibatan pekerja dalam organisasi, pelibatan kerja ini dapat membangun loyalitas karena memberikan kepercayaan organisasi pada pekerjanya. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Teori ini mendasari hubungan loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variabel dalam penelitian ini

2.2. Loyalitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas karyawan menjadi penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak organisasi juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan loyalitas karyawannya. Menurut Robbins (2002:139) loyalitas adalah keinginan untuk melindungi dan menutupi aib orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:95) loyalitas adalah kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Asfiah (2018:24) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa cinta sepenuhnya seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Lebih lanjut Ratnasari (2013:185) menyatakan bahwa loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi dan kesediaan untuk melindungi maupun menjaga organisasi dari hal-hal yang dapat merugikan. Kesetiaan yang tinggi dapat berupa sikap positif terhadap pekerjaannya. Kesediaan untuk melindungi maupun menjaga organisasi dapat berupa sikap menjaga aib organisasi serta bersedia dengan segala kemampuan, keterampilan, dan waktu untuk ikut serta dalam segala aktivitas dalam organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas adalah nilai yang sulit untuk diperoleh dan dipertahankan karena meskipun karyawan puas dengan pekerjaannya namun organisasi tidak dapat melarang karyawan yang ingin berpindah. Menurut Yusuf (2010) dalam Pramuktiarto (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor rasional, faktor emosional, dan faktor kepribadian. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Faktor kepribadian menyangkut, sifat dan karakter yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Sopiah (2008) dalam Purba (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah: (1) faktor personal; (2) karakteristik pekerjaan; (3) karakteristik struktur; dan (4) pengalaman kerja. Faktor personal

meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Faktor karakteristik pekerjaan meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan dan konflik peran dalam pekerjaan. Faktor karakteristik struktur meliputi besar kecilnya organisasi dan bentuk organisasi.

2.2.3 Indikator Loyalitas

Loyalitas guru dan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan bagi organisasi pendidikan karena dengan adanya loyalitas maka guru dan tenaga kependidikan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Ibrahim dan Falasi (2014) yang menyatakan bahwa loyalitas sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kompetisi dan kemajuan suatu organisasi. Indikator loyalitas karyawan menurut Poerwopoespito (2002: 58) adalah: (1) tanggung jawab; (2) jujur; (3) mempunyai rasa memiliki; (4) mengerti kesulitan organisasi; (5) menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja; (6) menjaga dan meninggikan citra organisasi. Jujur adalah sikap seorang karyawan yang dapat dipercaya. Tanggung jawab pada perusahaan dapat diartikan bahwa karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada dirinya dengan sebaik-baiknya dan menerima semua risiko yang ada sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

Sikap jujur berarti tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya. Indikator loyalitas yang ketiga yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, rasa memiliki terhadap organisasi adalah

menjaga dan merawat aset organisasi dan peduli terhadap ketidaknormalan. Menjaga dan merawat aset organisasi dimaksudkan untuk merawat dan menjaga aset organisasi seperti kita merawat aset pribadi, sedangkan peduli terhadap ketidaknormalan yaitu sikap mencoba untuk lebih perhatian terhadap situasi atau kejadian di organisasi. Indikator loyalitas yang keempat yaitu mengerti kesulitan organisasi.

Indikator loyalitas yang kelima adalah menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan salah satu cara untuk menciptakan suasana menyenangkan di lingkungan kerja, selain komunikasi yang baik hubungan antar pribadi juga menjadi salah satu cara menciptakan suasana yang menyenangkan. Hubungan baik yang terjalin antar karyawan maupun atasan akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja serta merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut.

Indikator loyalitas yang terakhir adalah menjaga dan meninggikan citra positif organisasi, sudah menjadi kewajiban setiap karyawan untuk menjaga dan meninggikan citra positif organisasi. Kepercayaan masyarakat akan timbul dan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar dengan adanya citra positif yang dimiliki oleh organisasi.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi loyalitas, apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan kehilangan semangat kerja bahkan mencari pekerjaan baru. Menurut Hasibuan (2018:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat digambarkan dengan kedisiplinan, prestasi kerja dan taat aturan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dengan kondisi dirinya. Aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji yang diterima, penempatan kerja, kesempatan pengembangan karir, kenaikan jabatan dll. Sedangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan diri antara lain umur, kesehatan, kemampuan, keterampilan dan pendidikan. Apabila aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi maka karyawan akan merasa puas, begitu pula sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas.

Bangun (2012:327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian apakah suatu pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi karyawan, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak

manyenangkan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Turkyilmaz dan Akman (2011) yang menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel penting yang mampu memberikan pendapat tentang emosi dan pemikiran karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka. Dengan demikian, kepuasan karyawan mengacu pada harapan karyawan tentang tempat kerja dan sikapnya meneruskan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sejauh mana seseorang merasa puas dalam pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dapat menimbulkan semangat kerja. Perasaan positif dapat berupa perasaan senang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan penuh semangat. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila yang mereka harapkan sesuai dengan yang mereka dapatkan.

2.3.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di suatu organisasi merupakan hasil dalam pemenuhan harapan. Dibawah ini merupakan beberapa teori mengenai kepuasan kerja menurut Bangun (2012:179) yaitu teori ketidaksesuaian, teori keadilan, dan teori dua faktor. Teori ketidaksesuaian, dalam teori ini dijelaskan bahwa kepuasan akan diperoleh apabila tidak ada selisih antara ekspektasi dengan yang sebenarnya diterima. Setiap pekerja menginginkan imbalan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Teori keadilan, teori ini menunjukkan kepada seseorang bahwa puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang

diterima menguntungkan bagi dirinya. Begitu sebaliknya ketidakadilan akan dirasakan apabila perlakuan yang diterima merugikan dirinya. Apabila karyawan merasa tidak adil akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan loyalitas kerja. Teori dua faktor, menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factors*" dan yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*".

Faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan perkembangan karir, apabila faktor tersebut ditingkatkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan perputaran tenaga kerja dan absensi kerja. Sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfier*) meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, sistem penggajian stabilitas pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Pada umumnya karyawan akan mengharapkan faktor kepuasan, apabila faktor tersebut tidak dapat dipenuhi maka akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2014:414) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja ada dua yaitu *Two-factor theory* dan *Value theory*. *Two factor theory* atau teori dua faktor, teori ini menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Faktor kepuasan dihubungkan dengan pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi kerja dan peluang promosi, sedangkan faktor ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keamanan dan hubungan dengan orang lain. *Value theory*, menurut teori ini

kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan yang diterima individu sama seperti yang diharapkan.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dalam suatu organisasi yang sebagian besar karyawannya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan diantaranya merasakan ketidakpuasan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Menurut Mangkunegara (2016:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2018:203) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: (a) balas jasa yang adil dan layak; (b) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (c) berat ringannya pekerjaan; (d) suasana dan lingkungan pekerjaan; (e) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; (g) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3.4. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2018:202) indikator kepuasan kerja hanya diukur

dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai ketepatan karyawan dalam bekerja dan menaati semua peraturan perusahaan. Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. *Turnover* adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibanding karyawan yang masuk. Widodo (2015:176) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah: (1) gaji atau upah (*pay*); (2) pekerjaan itu sendiri (*work it self*); (3) hubungan dengan atasan (*supervision*); (4) teman kerja (*workers*); (5) promosi (*promotion*).

Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pkerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati., balas jasa tersebut merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan atau organisasi untuk membayarnya. Gaji diberikan sebagai imbalan atau balas jasa atas kerja keras yang telah diberikan oleh para karyawan.

Indikator kepuasan kerja yang kedua yaitu kepuasna terhadap pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai tentu akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja, hal tersebut merupakan

bagian dari kepuasan kerja seseorang. Suatu pekerjaan dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi seseorang jika pekerjaan tersebut dianggap penting dan memiliki manfaat bagi orang tersebut.

Hubungan dengan atasan (*supervision*), hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Kepuasan terhadap supervisi tidak hanya terkait dengan hubungan pegawai dengan atasan saja, namun juga meliputi kepuasan akan supervisor dalam melakukan supervisi. Indikator yang ketiga yaitu teman kerja (*workers*), teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikator yang keempat yaitu promosi (*promotion*), promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) kedisiplinan; (2) moral kerja; (3) gaji atau upah; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) hubungan dengan atasan (*supervision*); (6) teman kerja (*workers*); dan (7) promosi (*promotion*).

2.4. Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Asriel dkk (2016:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Menurut Gie (2012:212) lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi seseorang dalam penyelesaian tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat berupa bangunan, area parkir, taman dll. Lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

2.4.2 Prasyarat Lingkungan Kerja Fisik

Setiap organisasi harus memperhatikan Persyaratan lingkungan kerja fisik dan persyaratan tersebut harus diatur sebaik-baiknya. Lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat karyawan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Gie (2012:211) prasyarat lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan pada setiap kantor yaitu: 1) Kebersihan; 2) Luas Ruang Kantor; 3) Suhu Udara; 4) Ventilasi; 5) Penerangan Cahaya; 6) Fasilitas Kesehatan; 7) Fasilitas Cuci; 8) Air Minum; 9) Tempat Pakaian; 10) Tempat Duduk; 11) Lantai, Gang, dan Tangga; 12) Mesin; 13) Beban Berat; 14) Pertolongan Pertama; 15) Penjagaan Kebakaran; 16) Pemberitahuan Kecelakaan.

Kebersihan setiap bangunan, perlengkapan, peralatan dan perabotan harus dijaga dengan baik, agar dapat memperpanjang nilai guna suatu benda, karena bisa terhindar dari jamur dan lumut. Luas ruang kerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan jumlah karyawan yang bekerja dalam ruangan tersebut. Suhu udara juga menjadi prasyarat penting dalam lingkungan kerja fisik, suhu disuatu ruangan tidak boleh terlalu panas atau dingin karena dapat mengganggu proses penyelesaian pekerjaan. ventilasi erat kaitannya dengan suhu udara dan peredaran udara, dengan adanya ventilasi maka karyawan akan mendapatkan udara yang segar dari luar ruangan. Penerangan juga menjadi salah satu prasyarat penting lingkungan kerja fisik, penerangan dari sinar matahari maupun dari cahaya lampu harus mampu menunjang penyelesaian kerja, tidak terlalu terang maupun terlalu gelap. Fasilitas

kesehatan, mulai dari kotak p3k (pertolongan pertama pada kecelakaan) harus tersedia di suatu organisasi. Fasilitas cuci dan air bersih untuk keperluan minum juga harus disediakan oleh organisasi guna mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dalam organisasi juga harus disediakan tempat pakaian baik untuk menggantung pakaian maupun mengeringkan pakaian yang basah. Tempat duduk untuk karyawan juga harus diperhatikan, selain tempat duduk, kebutuhan mesin juga sangat diperlukan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan mereka. *Safety sign* atau rambu-rambu K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) harus diperhatikan guna mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja, begitu pula dengan alat pemadam kebakaran yang harus ada pada setiap ruang kerja.

2.4.3 Indikator lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai penyelesaian kerja, membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Aljayi dan Guennioui (2016) bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik demi mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja maka perusahaan/organisasi dapat memperoleh kepercayaan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka. Berikut merupakan indikator lingkungan kerja fisik menurut Asriel dkk (2016:185) indikator lingkungan kerja fisik adalah: 1) warna; 2) cahaya; 3) udara; dan 4) suara.

Warna, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja, pemilihan warna yang tepat akan mempengaruhi penerangan dalam ruang kerja, selain mempengaruhi penerangan pemilihan warna juga akan mempengaruhi

psikologis karyawan. Berikut merupakan tabel pengaruh psikologis warna terhadap perasaan:

Tabel 2.1 Pengaruh Psikologis Warna Terhadap Perasaan Dari Segi Jarak, Suhu dan Kejiwaan

Warna	Efek jarak	Efek suhu	Efek jiwa
Biru	Jauh	Dingin	Menenangkan
Hijau	Jauh	Netral, dingin	Sangat menenangkan
Oranye	Sangat dekat	Sangat panas	Semangat
Coklat	Sangat dekat	Netral	Tenang, semangat
Abu-abu	Sangat dekat	Dingin	Melesukan
Kuning	Dekat	Sangat panas	Semangat
Merah	Dekat	Panas	Sangat mengusik

Sumber: Maryati (2007) dalam Asriel dkk (185:2016)

Dalam mendesain warna kantor sebaiknya dilakukan berdasarkan sifat pekerjaan yang dilakukan didalam ruang kerja tersebut. Jenis-jenis warna menurut Asriel dkk (185:2016) sebagai berikut: a) Warna menyala; b) warna kontras; c) warna tua; dan d) warna pastel. Warna menyala seperti merah atau kuning, warna menyala dihindari penggunaan untuk ruang yang luas, karena akan menimbulkan ketegangan mata. Warna kontras adalah paduan antara warna kuning dan hitam, oranye dan hijau, warna kontras bisa digunakan dalam satu ruangan, tetapi jangan terlalu banyak, karena akan menimbulkan kesan ramai. Warna tua menimbulkan rasa tertekan dan terkesan cenderung kotor. Warna ini dihindari untuk penataan ruang kantor. Warna pastel merupakan warna yang paling banyak digunakan untuk mendesain ruang kantor, warna tersebut bersifat cerah, ceria dan menimbulkan kesan bersih.

Pemilihan warna yang tepat dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, namun pemilihan warna pada ruangan juga harus disesuaikan dengan tipe

pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Warna juga dapat mempengaruhi perasaan seseorang ketika bekerja. Dengan pemilihan warna yang tepat bukan hanya dapat menimbulkan kesan menarik tetapi juga akan menimbulkan ketenangan dan semangat kerja para karyawan.

Indikator lingkungan kerja fisik yang berikutnya adalah pencahayaan atau penerangan di ruangan memang sangat penting bagi para pekerja. Pencahayaan di lingkungan kerja baru dikatakan efektif apabila karyawan merasa nyaman akibat pencahayaan di ruangan tersebut. Dengan pencahayaan yang baik maka semangat kerja karyawan juga akan lebih baik, mengurangi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mengurangi kelelahan akibat pencahayaan yang kurang maupun pencahayaan yang terlalu terang.

Terdapat empat jenis penerangan yang dapat digunakan oleh suatu organisasi menurut Asriel (2016:190) yaitu: (a) *direct*; (b) *semidirect*; (c) *indirect*; dan (d) *semiindirect*. *Direct* yaitu dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke area kerja, sistem ini kan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang menyebar. *Semidirect* yaitu dengan mengarahkan cahaya 60-90% sistem ini menghilangkan beberapa bayangan, cahaya ini diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas untuk dipantulkan kembali ke bawah. *Indirect*, sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakn ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan oleh penerangan yang digunakan. *Semiindirect*, sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya keatas dan kemudian dipantulkan kebawah. Sistem ini dapat menimbulkan silau bagi karyawan.

Faktor lingkungan lainnya yang perlu diperhatikan adalah kondisi udara di dalam kantor. Udara yang baik dan bersih berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Asriel dkk (2016:194) temperatur udara yang baik digunakan pada ruang pertemuan adalah 26-27°C, ruang olahraga 19-22°C, gudang 22-24°C, dan dapur 23°C. Menurut Gie (2012:220) Indonesia memiliki kelembapan udara rata-rata lebih dari 70%. Perlu adanya usaha-usaha untuk mengatasi udara yang panas-lembap antara lain dengan mengatur suhu ruangan sesuai dengan jenis pekerjaan, mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Usaha lain yang dapat dilakukan untuk mendapatkan udara yang baik adalah menambah tanaman dalam ruangan agar ruangan terkesan lebih segar, serta menyediakan ruang khusus untuk para perokok.

Faktor lingkungan kerja fisik yang tidak kalah penting yaitu suara. Suara-suara gaduh sering mengurangi efisiensi kerja para karyawan. Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan dan yang tidak dikehendaki oleh telinga ternyata membawa masalah. Getaran yang dihasilkan oleh bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh yang dapat berakibat fatal.

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat mengakibatkan seseorang mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Robbins (2002:55) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Kemampuan dan ketrampilan guru dan tenaga kependidikan saja masih belum cukup apabila tidak memiliki motivasi, sehingga penting bagi sebuah organisasi untuk dapat memotivasi ketrampilan guru dan tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2002:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bangun (2012:313) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Wibowo (2014:323) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat kerja karyawan yang didasari oleh adanya keinginan untuk memperoleh kepuasan dalam

pekerjaannya. Apabila ketrampilan guru dan tenaga kependidikan memiliki motivasi untuk bekerja guna mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan harus meningkatkan kinerjanya.

2.5.2. Teori-Teori Motivasi

Motivasi dalam diri seseorang muncul karena merasa memerlukan untuk memenuhi kebutuhan, apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka motivasinya akan menurun. Menurut Hasibuan (2018:152) teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas teori kepuasan, teori motivasi proses, dan teori pengukuhan. Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu (Hasibuan, 2018:152). Hal yang mendasari seseorang untuk semangat bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan yang diperoleh sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu penganut teori motivasi kepuasan adalah teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) dalam Mangkunegara (2016:56) mengemukakan bahwa dalam diri manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu: (a) Kebutuhan fisik; (b) kebutuhan rasa aman; (c) kebutuhan sosial; (d) kebutuhan penghargaan; (e) kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisik meliputi lapar, haus, tempat bernaung, seks dan kebutuhan-kebutuhan tubuh lainnya. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi. Kebutuhan sosial meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor

internal seperti harga diri, otonomi, dan presatsi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri

Teori Motivasi Proses, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Teori ini juga sering disebut sebagai teori harapan, karena seseorang termotivasi untuk bekerja terkandung dari harapan yang ingin diperoleh pada masa depan. Teori motivasi yang lainnya adalah teori pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompesasi (Hasibuan, 2018:167). Teori pengukuhan ini dapat dikaitkan dengan promosi yang tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Prinsip pengukuhan selalu berhubungan prinsip hukuman (*punishment*). Hukuman ada dua jenis yaitu hukuman dengan penghilangan dan hukuman dengan penerapan. Hukuman dengan penghilangan terjadi apabila suatu pengukuhan positif dihilangkan secara bersyarat (misalnya kelambatan seorang karyawan dalam bekerja yang menyebabkan kehilangan sejumlah uang dari upahnya). Sedangkan hukuman dengan penerapan terjadi apabila suatu pengukuhan negatif diterapkan secara bersyarat misalnya ditegur oleh atasan, karena melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

Widodo (2015:189) mengemukakan empat teori motivasi yaitu: 1) teori X dan teori Y; 2) *cognitive theory*; 3) *achievement theory*; dan 4) teori motivasi ERG. Teori X (negatif) menyatakan bahwa karyawan tidak menyukai kerja mereka jika harus

diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan sedangkan teori Y (positif) menyatakan bahwa orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. *Cognitive theory*, teori ini menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini dapat melakukannya meskipun hasil dari pekerjaan itu sangat diinginkan. *Achievement theory*, dalam teori ini menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial dan dorongan untuk mengatur. Teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), teori ini mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dari situasi ke situasi.

2.5.3. Asas-Asas Motivasi

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hasibuan (2018:146) menyatakan bahwa motivasi mencakup beberapa asas yaitu:

(1) asas mengikutsertakan; (2) asas komunikasi; (3) asas pengakuan; (4) asas wewenang yang didelegasikan; dan (5) asas perhatian timbal balik.

Asas mengikutsertakan adalah mengajak karyawan untuk ikut serta dalam setiap pengambilan keputusan, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengemukakan pendapat dan menyampaikan aspirasi serta ide-ide yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga karyawan

akan merasa dianggap menjadi bagian dari organisasi. Asas selanjutnya yaitu Asas komunikasi, asas komunikasi adalah menginformasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, kendala-kendala yang dihadapi dalam setiap pekerjaan, menginformasikan tujuan organisasi yang hendak dicapai, karena pada dasarnya komunikasi merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi.

Asas pengakuan, asas pengakuan adalah memberikan pengakuan atas prestasi yang telah diraih oleh karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas kerja kerasnya selama ini, dan akan membuat mereka semakin rajin dan gigih dalam bekerja. Pengakuan atas prestasi dapat berupa pujian maupun dalam bentuk penghargaan.

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam memberikan wewenang pimpinan harus meyakini bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik. Asas motivasi yang terakhir adalah Asas perhatian timbal balik, asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.5.4. Indikator Motivasi

Goujani dan Shahin (2019) menyatakan bahwa karyawan dengan kepuasan yang lebih tinggi akan memiliki motivasi kerja tinggi dan semangat tinggi.

Akibatnya, mereka akan memiliki lebih banyak efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Menurut Siagian (2008:138) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah: (1) daya pendorong; (2) kemauan; (3) kerelaan; (4) membentuk keahlian; (5) membentuk keterampilan; (6) tanggung jawab; (7) kewajiban; (8) tujuan.

Daya pendorong adalah motivasi yang diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah dengan pemberian *reward*. Kemauan adalah keinginan individu untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya dalam rangka meningkatkan taraf hidupnya. Kerelaan adalah keikhlasan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi. Membentuk keahlian yaitu meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Membentuk keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, fikiran, ide dalam mengerjakan atau membuat sesuatu sehingga menghasilkan sebuah nilai yang berharga. Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan tingkah laku sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dikerjakan setiap karyawan yang sudah diberikan sesuai dengan beban kerja. Tujuan adalah rencana awal yang telah ditetapkan, biasanya tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupan yang lebih layak. Selanjutnya menurut Maslow (1943) dalam Hasibuan (2002:104) indikator motivasi yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri.

kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya, keinginan untuk memnuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan akan keamanan yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang menyangkut kehidupan sosial seperti teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Indikator motivasi yang terakhir yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2.6. Kajian Penelitian Terdahulu

Selain didukung oleh teori-teori yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Kajian penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan sebagai dasar dalam menyusun kerangka berpikir.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil/Kesimpulan
1	Ramadhani dan Rahardjo (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan adalah diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima. adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja karyawan ditolak.
2	Basalamah (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur
3	Wibowo dan Sutanto (2013)	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan Cv. Pratama Jaya Di Madiun.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Leader Member Exchange</i> (LMX), motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan departemen penjualan CV. Pratama Jaya baik secara parsial maupun simultan.
4	Guillon dan Cezanne (2014)	<i>Employee Loyalty And Organizational Perfoemance: A Critical Survey</i>	Hubungan antara loyalitas dan kinerja karyawan bervariasi sesuai dengan jenis indikator yang digunakan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa loyalitas

			berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Ibrahim dan Falasi (2014)	<i>Employee loyalty and engagement in UAE public sector</i>	Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara loyalitas dan keterlibatan. Komitmen afektif menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan loyalitas dan keterlibatan. Komitmen afektif ditemukan lebih mempengaruhi keterlibatan karyawan jika dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan
6	Aljayi (2016)	<i>Multinational companies human resource management practices and their organizational culture impact on employees loyalty: Case of Japanese multinational company in Morocco</i>	Temuan dari literatur yang ada konsisten dengan penelitian ini, yang mengidentifikasi adanya loyalitas antara karyawan Maroko yang didukung oleh kedua praktek sumber daya manusia dan sifat-sifat lingkungan yang mendukung.
7	Goujani (2018)	<i>Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company</i>	bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan sandera.
8	Purwati (2018)	Pengaruh Keselamatan - Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Intan Sejati Klaten	Variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan

9	Larastrini dan Adnyani (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan <i>work – Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan <i>work–life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
---	-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.7. Kerangka Teoritis

2.7.1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi, karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Bangun (2012:179) menyatakan bahwa ada tiga teori kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian, teori keadilan, dan teori dua faktor. Teori ketidaksesuaian, dalam teori ini dijelaskan bahwa kepuasan akan diperoleh apabila tidak ada selisih antara ekspektasi dengan yang sebenarnya diterima. Setiap pekerja menginginkan imbalan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Teori keadilan, teori ini menunjukkan kepada seseorang bahwa puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterima menguntungkan bagi dirinya. Mc Shane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:433) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk membangun loyalitas organisasional salah satunya melalui *justice and support* (keadilan dan dukungan) yaitu organisasi mampu memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti

kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Hasil penelitian Wibowo dan Sutanto (2013), Ramadhani dan Rahardjo (2017), serta Larastrini dan Adnyani (2019), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Apabila karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan penuh semangat.

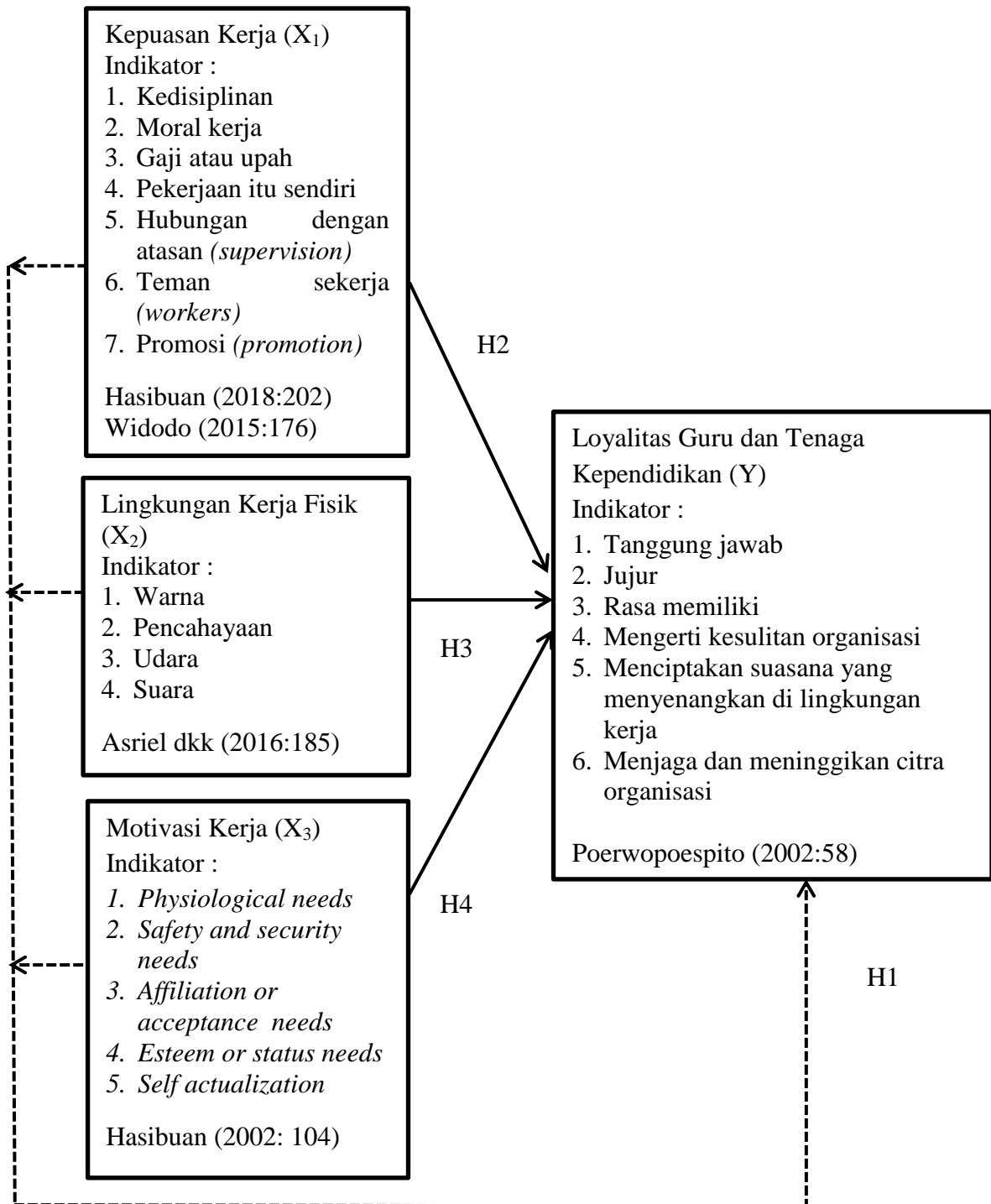
2.7.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Loyalitas

Menurut Asriel dkk (2016:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang mendukung juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat karyawan maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Mcshane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:434) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional dan cara untuk membangun komitmen organisasional salah satunya melalui *organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi termasuk tata ruang fisiknya. Sehingga dalam hal ini lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas para pekerja yaitu guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Suhendra dan Dewi (2011), Husni dan Musnadi (2018) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen loyalitas.

2.7.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas

Menurut Robbins (2002:55) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Hal yang mendasari seseorang untuk semangat bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan yang diperoleh sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016:435) menyatakan bahwa Loyalitas dapat menurun atau meningkat karena beberapa faktor-faktor sebagai berikut: (1) *inhibiting factors* atau faktor penghambat yaitu menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan; (2) *stimulating factors* atau faktor perangsang yaitu kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerjaan berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, dan membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain. Sehingga dalam hal ini motivasi kerja termasuk dalam *stimulating factors* atau faktor perangsang yang dapat meningkatkan loyalitas pekerja yaitu guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Hasil penelitian Wibowo dan Sutanto (2013), serta Husni dan Musnadi (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Ketika seorang guru dan tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas yang ada pada diri guru dan tenaga kependidikan yang bersangkutan.

2.8. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

X3 = Motivasi Kerja

Y = Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

————→ = Pengaruh X₁ terhadap Y, X₂ terhadap Y dan X₃ terhadap Y

-- -- ⇒ = Pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap Y

2.9. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:96) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis berdasarkan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan pada Yayasan Pangudi Luhur Semarang baik secara simultan maupun parsial, kemudian dari hasil penelitian tersebut akan diperoleh suatu generalisasi pengaruh tersebut.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah para guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur

sekota Semarang yang sejumlah 327 orang. Berikut merupakan tabel persebaran populasi dalam penelitian ini:

Tabel 3.1. Sebaran Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Tenaga Kependidikan	Total
1	SD PL Tarcisius	10	2	12
2	SD Bernandus	46	9	55
3	SD PL Servatius	6	3	9
4	SD PL Don Bosko	13	6	19
5	SD PL Xaverius	10	1	11
6	SD PL Santo Yusup	27	8	35
7	SD PL Vincentius	6	3	9
8	SMP PL Domenico Savio	53	19	72
9	SMP PL St. Yusup	10	6	16
10	SMP PL Bonifasio	12	4	16
11	SMK PL Tarcisius	28	7	35
12	SMA PL Don Bosko	30	8	38
Total				327

Sumber: Data Sekolah Kemdikbud 2020 (lampiran 4, halaman 116)

Tabel 3.2 Rincian Populasi Penelitian

Jenjang	Jumlah Guru	Jumlah Tendik	Total
SD	118	32	150
SMP	75	29	104
SMK/SMA	58	15	73
Total			327

Sumber: Data Sekolah Kemdikbud 2020 (lampiran 4, halaman 116)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Apabila sampel kurang dari 100 maka dapat diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan sampel dilakukan dengan rumus Slovin dikarenakan jumlah populasi yang lebih dari 100 yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e^2 : Persen kelonggaran ketidakteelitian pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan.

Sehingga populasi diatas dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{327}{1+327 (0,1)^2} = \frac{327}{4,27}$$

$n = 76,58$ dibulatkan sehingga $n = 77$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas ukuran sampel yang didapat 77 orang, maka diasumsikan sampel tersebut sudah representative. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling (area sampling)* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016:120). Berikut merupakan sebaran sampel dalam penelitian ini:

$$SD = \frac{150}{327} \times 77 = 35$$

$$SMP = \frac{104}{327} \times 77 = 25$$

$$SMK = \frac{73}{327} \times 77 = 17$$

Dari perhitungan tersebut didapatkan bahwa jumlah sampel yang digunakan untuk jenjang SD sebanyak 35 responden, SMP sebanyak 25 responden, dan SMK sebanyak 17 responden, dengan jumlah secara keseluruhan sebanyak 77 responden.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan motivasi kerja (X3). Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian apakah suatu pekerjaan menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012:327). Adapun indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu: (1) kedisiplinan; (2) moral kerja; (3) gaji atau upah; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) hubungan dengan atasan (*supervision*); (6) teman kerja (*workers*); dan (7) promosi (*promotion*).

Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya (Asriel dkk, 2016:184). Berikut merupakan indikator lingkungan kerja fisik menurut Gie (2012:212) yaitu: (1) warna; (2) cahaya; (3) udara; dan 4) suara. Motivasi Kerja (X3) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002:55). menurut Maslow (1943) dalam Hasibuan (2003:104) indikator motivasi yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri.

3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat menurut Sugiyono (2009:39) variable dependen atau sering disebut variable output, kriteria, konsekuen, atau

sering juga disebut sebagai variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur loyalitas guru dan tenaga kependidikan adalah: (1) tanggung jawab; (2) jujur; (3) mempunyai rasa memiliki; (4) mengerti kesulitan organisasi; (5) menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja; (6) menjaga dan meninggikan citra organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data tentang status sesuatu dibandingkan dengan standar atau ukuran yang telah ditentukan (Suharsimi, 2014:103). Untuk memperoleh data yang obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan pokok permasalahan untuk mengungkap data tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Yayasan Pangudi Luhur Semarang maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut.

3.4.1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan dan apabila peneliti melakukan akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam. Wahyudin (2015:129) menyatakan bahwa metode wawancara ini merupakan metode pengambilan data yang dilakukan dengan menjalin interaksi secara langsung antara peneliti dengan narasumber. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara tidak terstruktur

dengan menggunakan pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang dibutuhkan.

3.4.2. Observasi

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Narbuko, 2016:70). Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2009:145). Metode observasi ini telah dilakukan dalam penelitian awal untuk mendapatkan data terkait dengan bermacam-macam gejala atau aspek-aspek tingkah laku para guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari data dari sumber-sumber yang telah ada seperti catatan, transkrip, buku, media, kumpulan data, jurnal, dan lain sebagainya. Dibandingkan dengan metode yang lain metode pengumpulan data dengan proses dokumentasi relatif lebih mudah karena selain tidak perlu turun ke lapangan untuk mencari data apabila terjadi kekeliruan sumber datanya masih tetap. Metode ini dipergunakan untuk mengetahui data-data tentang loyalitas karyawan yang berasal dari laporan jumlah *turnover* guru dan tenaga kependidikan setiap tahun di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

3.4.4. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini berisi tentang sejumlah pertanyaan yang menjadi variabel pokok yakni kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), motivasi kerja (X_3) dan loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y). Bentuk angket yang digunakan adalah *check list*. Pengukuran pada variabel menggunakan skala *Likert* yang dijelaskan dengan memberikan skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Instrumen

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

3.5 Analisis Uji Coba Instrumen

Sugiyono (2016:102) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Sebelum angket atau kuesioner digunakan untuk pengambilan data penelitian, maka angket atau daftar kuesioner perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu, agar data yang terkumpul berkualitas, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian angket atau kuesioner, meliputi kesahihan atau validitas dan pengujian reliabilitas angket yang bersangkutan (Wahyudin, 2015:131).

3.5.1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment correlation* (Sanusi, 2017:77) :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana r = koefisien korelasi; X = skor butir; Y = skor butir total; dan N = jumlah sampel (responden). Selanjutnya nilai r dibandingkan dengan nilai r -tabel dengan derajat bebas (n), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut valid. Untuk mengetahui validitas instrumen penulis menggunakan program SPSS 21.

Menurut Solimun (2017:38) menyatakan bahwa pada variabel konsepsi, instrument penelitian berupa kuesioner harus valid dan reliabel. Untuk itu uji coba instrument seharusnya dilakukan sekurang-kurangnya terhadap 30 responden, hal ini mendasarkan pada pandangan bahwa sampel besar (bisa didekati dengan distribusi normal) jika sampel $n \geq 30$. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 30 guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang, dengan batas r -tabel sebesar 0,361, dapat dilihat hasil perhitungan uji validitas setiap variabel pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Variabel	Indikator	No. Butir	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)	Tanggung jawab	1	0,723	0,361	Valid
		2	0,738	0,361	Valid
		3	0,757	0,361	Valid
		4	0,735	0,361	Valid
		5	0,819	0,361	Valid
	Jujur	6	0,811	0,361	Valid
		7	0,740	0,361	Valid
		8	0,633	0,361	Valid
		9	0,698	0,361	Valid
		10	0,855	0,361	Valid
	Rasa Memiliki	11	0,814	0,361	Valid
		12	0,782	0,361	Valid
		13	0,793	0,361	Valid
		14	0,680	0,361	Valid
	Mengerti Kesulitan Organisasi	15	0,850	0,361	Valid
		16	0,793	0,361	Valid
		17	0,793	0,361	Valid
		18	0,813	0,361	Valid
	Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan Di Lingkungan Kerja	19	0,650	0,361	Valid
		20	0,827	0,361	Valid
		21	0,824	0,361	Valid
		22	0,370	0,361	Valid
	Menjaga Dan Meninggikan Citra Organisasi	23	0,868	0,361	Valid
		24	0,877	0,361	Valid
		25	0,913	0,361	Valid
		26	0,811	0,361	Valid
		27	0,868	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 10, halaman 150)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r -hitung $> 0,361$, maka soal tersebut dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan valid digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Variabel	Indikator	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kedisiplinan	28	0,561	0,361	Valid
		29	0,626	0,361	Valid
		30	0,719	0,361	Valid
		31	0,702	0,361	Valid
		32	0,818	0,361	Valid
	Moral Kerja	33	0,661	0,361	Valid
		34	0,567	0,361	Valid
		35	0,633	0,361	Valid
		36	0,719	0,361	Valid
		37	0,671	0,361	Valid
	Gaji atau upah	38	0,186	0,361	Tidak Valid
		39	0,457	0,361	Valid
		40	0,570	0,361	Valid
		41	-0,025	0,361	Tidak Valid
	Pekerjaan itu sendiri	42	0,653	0,361	Valid
		43	0,739	0,361	Valid
		44	0,598	0,361	Valid
		45	0,603	0,361	Valid
	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	46	0,569	0,361	Valid
		47	0,584	0,361	Valid
		48	0,752	0,361	Valid
		49	0,687	0,361	Valid
	Teman kerja (<i>workers</i>)	50	0,512	0,361	Valid
		51	0,373	0,361	Valid
		52	0,428	0,361	Valid
		53	0,329	0,361	Tidak Valid
	Promosi (<i>promotion</i>)	54	0,690	0,361	Valid
55		0,120	0,361	Tidak Valid	
56		0,598	0,361	Valid	
57		0,066	0,361	Tidak valid	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 11, halaman 155)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung $> 0,361$ dikatakan valid. 24 item pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja menunjukkan kategori valid. Sedangkan 5 pernyataan menunjukkan kategori tidak valid yaitu butir pernyataan ke 38, 41, 53, 55, dan 57. Pernyataan yang tidak valid

tersebut kemudian dibuang, sehingga dalam angket penelitian selanjutnya hanya digunakan 25 pernyataan sebagai alat ukur pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Variabel	Indikator	No. Butir	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Warna	58	0,516	0,361	Valid
		59	0,533	0,361	Valid
		60	0,455	0,361	Valid
		61	0,353	0,361	Tidak Valid
	Pencahayaan	62	0,748	0,361	Valid
		63	0,332	0,361	Tidak Valid
		64	0,541	0,361	Valid
		65	0,593	0,361	Valid
	Udara	66	0,560	0,361	Valid
		67	0,607	0,361	Valid
		68	0,089	0,361	Tidak Valid
		69	0,766	0,361	Valid
		70	0,560	0,361	Valid
	Suara	71	0,577	0,361	Valid
		72	0,473	0,361	Valid
		73	0,036	0,361	Tidak Valid
74		0,205	0,361	Tidak Valid	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 11, halaman 163)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung > 0,361 dikatakan valid. 12 item pernyataan yang mewakili variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan kategori valid. Sedangkan 5 item pernyataan menunjukkan kategori tidak valid yaitu butir pernyataan ke 61, 63, 68, 73, dan 74. Pernyataan yang tidak valid tersebut kemudian dibuang, sehingga dalam angket penelitian selanjutnya hanya digunakan 12 pernyataan sebagai alat ukur pada variabel lingkungan kerja fisik.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Variabel	Indikator	No. Butir	r-hitung	r –tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan Fisiologi	75	0,495	0,361	Valid
		76	0,339	0,361	Tidak Valid
		77	0,170	0,361	Tidak Valid
		78	0,730	0,361	Valid
		79	0,665	0,361	Valid
	Kebutuhan Keamanan	80	0,686	0,361	Valid
		81	0,714	0,361	Valid
		82	0,699	0,361	Valid
		83	0,846	0,361	Valid
	Kebutuhan Sosial	84	0,636	0,361	Valid
		85	0,570	0,361	Valid
		86	0,377	0,361	Valid
		87	0,398	0,361	Valid
	Kebutuhan Penghargaan	88	0,541	0,361	Valid
		89	0,530	0,361	Valid
		90	0,580	0,361	Valid
		91	0,678	0,361	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	92	0,744	0,361	Valid
93		0,775	0,361	Valid	
94		0,771	0,361	Valid	
95		0,847	0,361	Valid	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 11, halaman 166)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung $> 0,361$ dikatakan valid. 19 item pernyataan yang mewakili variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan kategori valid. Sedangkan 2 item pernyataan menunjukkan kategori tidak valid yaitu butir pernyataan ke 76 dan 77. Pernyataan yang tidak valid tersebut kemudian dibuang, sehingga dalam angket penelitian selanjutnya hanya digunakan 18 pernyataan sebagai alat ukur pada variabel lingkungan kerja fisik.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan jawaban responden terhadap pertanyaan/penyataan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Instrument yang reliabel adalah instrument yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Sebuah instrumen dikatakan reliabel atau andal bermakna dapat digunakan untuk mengukur berulang kali dan dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,70 Nunnally dalam (Ghozali, 2011:48). Hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.974	27

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 12, halaman 172)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* loyalitas guru dan tenaga kependidikan sebesar 0,972 atau 97,2%. Hal ini berarti instrumen penelitian loyalitas guru dan tenaga kependidikan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.918	30

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 12, halaman 172)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja karyawan sebesar 0,904 atau 90,4%. Hal ini berarti instrumen penelitian kepuasan kerja dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.718	.790	17

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 12, halaman 173)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lingkungan kerja fisik sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini berarti instrumen penelitian lingkungan kerja fisik dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.916	21

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020 (lampiran 12, halaman 173)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja karyawan sebesar 0,911 atau 91,1%. Hal ini berarti instrumen penelitian motivasi kerja dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pelanggaran-pelanggaran yang terdapat pada model regresi linier sederhana yang telah dibuat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011:163)

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. 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.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* menggunakan bantuan program IBM SPSS 21 apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka distribusi normal, sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka distribusi tidak normal.

3.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi, apakah diantara variabel independen dalam model regresi telah terjadi korelasi yang signifikan atau tidak

(Wahyudin, 2015:143). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF).

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tertinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$), nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ dan tidak ada multikolonieritas dalam model regresi jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2011:105).

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi, apakah varians dari residual pengamatan yang satu dengan residual pengamatan yang lain terjadi kesamaan atau tidak, jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas, sebaliknya jika sama disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji glejser. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3.6.1.4. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2013:166). Uji Linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer program IBM SPSS 21 pada tabel

ANOVA dalam kolom *Linearity*, variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi $< 0,05$.

3.6.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (loyalitas karyawan)

a : koefisien regresi (konstanta)

b_1 : koefisien regresi kepuasan kerja

b_2 : koefisien regresi lingkungan kerja fisik

b_3 : koefisien regresi motivasi kerja

X_1 : variabel bebas 1 (kepuasan kerja)

X_2 : variabel bebas 2 (lingkungan kerja fisik)

X_3 : variabel bebas 3 (motivasi kerja)

e : eror

Dalam penelitian ini untuk mencari perhitungan analisis regresi linear berganda peneliti menggunakan program SPSS 21.

3.6.3. Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Analisis statistik deskriptif yang dipakai adalah deskripsi persentase, digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat persentase skor jawaban dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

DP : Deskriptif Persentase

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan rentang jawaban responden yakni skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Ali (2013: 201) berpendapat bahwa langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan analisis deskriptif persentase:

- a. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memeriksa kelengkapan.
- b. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif
- c. Membuat tabulasi
- d. Memasukkan dalam rumus deskriptif persentase
- e. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut:
 - 1) Menetapkan persentase tertinggi

$$\text{Persentase tertinggi} = \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{5}{5} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

- 2) Menetapkan persentase terendah

$$\text{Persentase terendah} = \frac{\text{skor minimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{1}{5} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

- 3) Menetapkan rentangan persentase

$$\text{Range} = \text{persentase tertinggi} - \text{persentase terendah}$$

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

- 4) Menetapkan interval kelas persentase

$$\text{Interval persentase} = \frac{\text{range}}{\text{skor ideal}}$$

$$= \frac{80\%}{5}$$

$$= 16\%$$

Tabel 3.12 Interval Persentase

No	Interval	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Loyalitas Karyawan
1	$85 < \% \leq 100$	Sangat Puas	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Loyal
2	$69 < \% \leq 84$	Puas	Baik	Tinggi	Loyal
3	$53 < \% \leq 68$	Cukup Puas	Cukup Baik	Sedang	Cukup Loyal
4	$37 < \% \leq 52$	Tidak Puas	Tidak Baik	Rendah	Tidak Loyal
5	$20 < \% \leq 36$	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Tidak Loyal

3.6.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menguji secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS 21.

3.6.4.1. Uji simultan (F)

Menurut Ghozali (2011:98), “Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengambilan keputusan yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look* : bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3.6.4.2. Uji parsial (t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (uji parsial) untuk menguji signifikansi koefisien regresi dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$ berarti H_a diterima atau H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau probabilitas $> 0,05$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97). Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary*^b. Jika nilai $R^2 = 0$ maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya $R^2 = 1$ maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Perhitungan koefisien determinasi secara simultan dilakukan dengan IBM SPSS 21.

3.6.4.4. Uji Koefisien Determinasi Parsial (Uji r^2)

Menurut Suliyanto (2011:17), koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Pengaruh secara parsial dalam penelitian ini dapat diketahui dari besarnya r^2 yang diperoleh dari hasil kuadrat *partial correlation* pada *tabel coefficient* hasil perhitungan dengan bantuan program IBM SPSS 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Yayasan Pangudi Luhur yang berlokasi di Jalan Dr. Sutomo No. 4, Semarang, Kota Semarang. Yayasan Pangudi Luhur Semarang merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Pangudi Luhur berdiri pada tanggal 6 Oktober 1954. Visi Yayasan Pangudi Luhur adalah lembaga penyelenggara pendidikan kaum muda, yang unggul dan holistik, berlandaskan ideologi negara Pancasila, nilai-nilai kristiani dan spiritulitas Allah adalah kasih. Sedangkan misi Yayasan Pangudi Luhur yaitu: (1) menyelenggarakan pendidikan manusia seutuhnya, agar menjadi cerdas secara intelektual, emosional, sosial dan spiritual termasuk didalamnya pendidikan karakter dan cinta lingkungan, dalam kerja sama dengan mitra kerja dan semua orang yang berkehendak baik; (2) menerapkan standar nasional pendidikan dalam kegiatan belajar mengajar; (3) membangun unit kerja sebagai persekutuan orang beriman; (4) membangun budaya sekolah dan asrama yang berlandaskan kasih dan bebas dari tindak kekerasan; (5) menerapkan sistem manajemen pendidikan yang efektif dan mengedepankan kualitas, akuntabilitas dan kredibilitas; (6) memberikan perhatian khusus kepada mereka yang miskin, lemah, tersingkir, difabel, dan berkebutuhan khusus. Guru dan tenaga kependidikan yang ada di yayasan pangudi luhur Semarang berjumlah 327. Yayasan Pangudi Luhur memiliki 91 sekolah yang berada di Semarang, Jakarta, Sumatra, Ketapang

(Kalimantan Barat), Yogyakarta, Tumbangtiti (Kalimantan Barat), Ambarawa, Klaten, Surakarta, Muntilan, dan Salatiga.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:163). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 21.0*. Hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* Variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57891797
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.082
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,609 dengan nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* sebesar 0,828. Karena nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* $0,852 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

4.1.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi dimana antara variabel independen terjadi hubungan korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance* dan VIF pada tabel *Coefficient*. Suatu data dikatakan bebas dari multikolinearitas jika *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774		
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000	.578	1.731
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005	.711	1.407
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002	.771	1.297

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,578. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,711 dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,771. Dari tabel tersebut semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas juga dapat dilihat melalui nilai VIF, variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,731, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,407, dan variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,297. Nilai VIF yang terdapat

pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

4.1.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.521	4.667		2.254	.027
	KK	-.060	.056	-.161	-1.066	.290
	LKF	-.056	.093	-.082	-.600	.551
	MK	.034	.040	.112	.854	.396

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan uji glejser tersebut diketahui bahwa apabila nilai signifikansi > 0,05 (*alpha*) maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui uji glejser yaitu: variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,290; variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,551; dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,396. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas dapat dilihat pada output SPSS dalam kolom *Linearity* pada tabel ANOVA Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi $< 0,05$ berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
LK * KK	Between Groups	(Combined)	9804.250	32	306.383	11.003	.000
		Linearity	8075.668	1	8075.668	290.023	.000
		Deviation from Linearity	1728.582	31	55.761	2.003	.017
	Within Groups		1225.179	44	27.845		
	Total		11029.429	76			

Sumber: Data Primer diolah Tahun2020

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel loyalitas menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *linierity* yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan memiliki hubungan linier.

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LK * LKF	Between Groups	(Combined)	4798.438	22	218.111	1.890	.030
		Linearity	3755.853	1	3755.853	32.550	.000
		Deviation from Linearity	1042.585	21	49.647	.430	.982
	Within Groups		6230.991	54	115.389		
	Total		11029.429	76			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja fisik dengan variabel loyalitas menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *linierity* yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas guru dan tenaga kependidikan memiliki hubungan linier.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LK * MK	Between Groups	(Combined)	8186.679	37	221.262	3.036	.000
		Linearity	3440.130	1	3440.130	47.196	.000
		Deviation from Linearity	4746.548	36	131.849	1.809	.036
	Within Groups		2842.750	39	72.891		
	Total		11029.429	76			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimak nilai signifikansi pada *linierity* untuk motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan loyalitas guru dan tenaga kependidikan memiliki hubungan linier.

4.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y). Berdasarkan hubungan variabel pada penelitian ini maka digunakan model analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari hasil penelitian didapatkan hasil analisis regresi berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 21.0* yakni :

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774			
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000	.856	.735	.502
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005	.584	.318	.155
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002	.558	.358	.178

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita analisis hasil uji regresi linier berganda dengan menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$LY = 2,113 + 0,815KK + 0,419LKF + 0,204MK + e$$

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,815 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,815. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas. t-hitung pada kepuasan kerja adalah 9,258 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ maka koefisien kepuasan kerja signifikan dalam memprediksi loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,419 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi loyalitas. t-hitung pada lingkungan kerja fisik adalah 2,866 dan nilai signifikansinya sebesar 0,005 yang berarti $0,005 < 0,05$ maka koefisien lingkungan kerja fisik signifikan dalam memprediksi loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,204 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,204. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas. t-hitung pada lingkungan kerja fisik adalah 3,279 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 yang berarti $0,002 < 0,05$ maka koefisien motivasi kerja signifikan dalam memprediksi loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

4.1.4. Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dipakai untuk mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Adapun hasilnya dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

4.1.4.1. Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

Menurut Robbins (2002:139) loyalitas adalah keinginan untuk melindungi dan menutupi aib orang lain. Pada variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan

menggunakan enam indikator yaitu: (1) tanggung jawab; (2) jujur; (3) mempunyai rasa memiliki; (4) mengerti kesulitan organisasi; (5) menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja; (6) menjaga dan meninggikan citra organisasi. Berdasarkan angket penelitian dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
$85\% < \% \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Loyal	44	57,14%
$69\% < \% \text{skor} \leq 84\%$	Loyal	31	40,26%
$53\% < \% \text{skor} \leq 68\%$	Cukup Loyal	2	2,59%
$37\% < \% \text{skor} \leq 52\%$	Tidak Loyal	0	0%
$20\% < \% \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Tidak Loyal	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		100%	
Terendah		65.18%	
Rata-Rata		87.51%	
Kriteria		Sangat Loyal	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki loyalitas dalam kategori sangat loyal yaitu 44 responden dengan persentase frekuensi sebesar 57,14%, banyaknya responden yang memiliki loyalitas dalam kategori loyal yaitu 31 dengan persentase frekuensi frekuensi sebesar 40,26% , banyaknya responden yang memiliki loyalitas dalam kategori cukup loyal yaitu 2 responden dengan persentase frekuensi frekuensi sebesar 2,59%, dan responden yang memiliki loyalitas dalam kategori tidak loyal dan sangat tidak loyal yaitu tidak ada (0%). Deskripsi variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan pada masing-masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat loyalitas karyawan pada setiap indikator. Dari tabel tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan.

Deskripsi persentase variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Loyalitas

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Tanggung jawab	1	42	33	0	2	0	89.87	90.75
			54,54	42,85	0	2,59	0		
		2	44	30	1	2	0	90.13	
			57,14	38,96	1,29	2,59	0		
		3	48	27	1	1	0	91.68	
			62,33	35,06	1,29	1,29	0		
		4	44	32	0	1	0	90.90	
			57,14	41,55	0	1,29	0		
		5	44	32	0	1	0	91.2	
			57,14	41,55	0	1,29	0		
2	Jujur	6	46	28	3	0	0	91.17	88.67
			59,74	36,36	3,89	0	0		
		7	37	37	2	1	0	88.57	
			48,05	48,05	2,59	1,29	0		
		8	30	43	3	1	0	86.49	
			38,96	55,84	3,89	1,29	0		
		9	35	38	3	1	0	87.79	
			45,45	49,35	3,89	1,29	0		
		10	37	39	1	0	0	89.35	
			48,05	50,64	1,29	0	0		
3	Rasa memiliki	11	34	39	3	1	0	87.53	85.39
			44,15	50,64	3,89	1,29	0		
		12	31	39	6	1	0	85.97	
			40,26	50,64	7,79	1,29	0		
		13	34	35	7	1	0	87.01	
			44,15	45,45	9,09	1,29	0		
		14	18	48	8	3	0	81.04	
			23,37	62,33	10,38	3,89	0		
4	Mengerti kesulitan organisasi	15	38	33	5	1	0	88.05	87.98
			49,35	42,85	6,49	1,29	0		
		16	36	39	1	1	0	88.57	
			46,75	50,64	1,29	1,29	0		
		17	31	42	4	0	0	87.01	
			40,26	54,54	5,19	0	0		

		18	33 42,85	43 44,84	1 1,29	0 0	0 0	88.3				
5	Menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja	19	42 54,54	32 41,55	2 2,59	0 0	1 1,29	89.61	84.87			
			20	33 42,85	40 51,94	2 2,59	1 1,29	1 1,29		86.75		
		21		29 37,66	43 55,84	3 3,89	2 2,59	0 0		85.71		
			22	14 18,18	48 62,33	8 10,38	5 6,49	2 2,59		77.4		
		6		Menjaga dan meninggikan citra organisasi	23	28 36,36	46 59,74	3 3,89		0 0	0 0	86.49
			24			36 46,75	36 46,75	5 6,49		0 0	0 0	88.05
25	32 41,55				40 51,94	5 6,49	0 0	0 0	87.01			
	26		21 27,27		44 57,14	11 14,28	1 1,29	0 0	82.08			
27			37 48,05		38 49,35	2 2,59	0 0	0 0	89.09			
	Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Loyalitas Karyawan								87.51			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.9. menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan dari 77 responden yang memiliki rata-rata nilai indeks sebesar 88,26% dengan menggunakan enam indikator yaitu: (1) tanggung jawab; (2) jujur; (3) rasa memiliki; (4) mengerti kesulitan organisasi; (5) menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja; (6) menjaga dan meninggikan citra organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Sedangkan rincian setiap indikator dari variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Nilai Indeks Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Tanggung jawab	90,75	Sangat loyal
2	Jujur	88,67	Sangat loyal
3	Rasa memiliki	85,39	Sangat loyal
4	Mengerti kesulitan organisasi	87,98	Sangat loyal
5	Menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja	84,87	Loyal
6	Menjaga dan meninggikan citra organisasi	86,54	Sangat loyal
Rata-rata		87,51	Sangat loyal

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.10. menunjukkan rata-rata angka indeks loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang sebesar 87,51% termasuk dalam kriteria sangat loyal. Indikator dengan angka indeks tertinggi yaitu tanggung jawab dengan nilai indeks sebesar 90,75% dengan kriteria sangat loyal. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sementara indikator dengan angka indeks terendah adalah menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja sebesar 84,87% dengan kriteria loyal. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan masih belum optimal dalam menciptakan suasana yang menyenangkan di tempat kerja, dan perlu menjaga hubungan antar pribadi, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

4.1.4.2. Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja menggunakan tujuh indikator yaitu: (1) kedisiplinan; (2) moral kerja; (3) gaji atau upah; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) hubungan dengan atasan (*supervision*); (6) teman kerja (*workers*); (7) promosi

(*promotion*). Distribusi frekuensi responden terhadap kepuasan kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
$85\% < \% \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Puas	23	29,87%
$69\% < \% \text{skor} \leq 84\%$	Puas	49	63,63%
$53\% < \% \text{skor} \leq 68\%$	Cukup Puas	5	6,49%
$37\% < \% \text{skor} \leq 52\%$	Tidak Puas	0	0%
$20\% < \% \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Tidak Puas	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		96.8%	
Terendah		57.6%	
Rata-Rata		80,10%	
Kriteria		Puas	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori sangat puas yaitu 36 responden dengan persentase frekuensi sebesar 37,89%, banyaknya responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori puas yaitu 54 responden dengan persentase frekuensi sebesar 56,84%, banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori cukup puas yaitu 5 responden dengan persentase frekuensi sebesar 5,26%, dan responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori tidak puas dan sangat tidak puas yaitu tidak ada (0%). Deskripsi variabel kepuasan kerja pada masing-masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan pada setiap indikator. Dari tabel tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan. Deskripsi persentase variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai per item %	Nilai indikator %			
			5	4	3	2	1					
1	Kedisiplinan	28	35	39	2	1	0	88.05	86.39			
			45,45	50,64	2,59	1,29	0					
		29	30	35	6	5	1	82.85				
			38,96	45,45	7,79	6,49	1,29					
		30	36	38	3	1	0	87.79				
			46,75	49,35	3,89	1,29	0					
		31	29	43	4	1	0	85.97				
			37,66	55,84	5,19	1,29	0					
		32	33	39	3	2	0	87.27				
			42,85	50,64	3,89	2,59	0					
		2	Moral Kerja	33	43	31	3	0		0	90.39	88.31
					55,84	40,25	3,89	0		0		
34	49			27	1	0	0	92.46				
	63,63			35,06	1,29	0	0					
35	40			32	5	0	0	89.09				
	51,95			41,55	6,49	0	0					
36	21			42	11	3	0	81.03				
	27,27			54,54	14,28	3,89	0					
37	36			47	1	1	0	88.57				
	46,75			61,03	1,29	1,29	0					
3	Gaji atau upah			38	7	10	20	30	10	53.24	52.07	
					9,09	12,98	25,97	38,96	12,98			
		39	5	10	18	33	11	50.90				
			6,49	12,98	23,37	42,85	14,28					
		40	19	49	7	2	0	82.07				
			24,67	63,63	9,09	2,59	0					
41	23	43	6	4	1	81.55						
	29,87	55,84	7,79	5,19	1,29							
42	27	42	6	0	2	83.89						
	35,06	54,54	7,79	0	2,59							
43	28	47	2	0	0	86.75						
	36,36	61,03	2,59	0	0							
5	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	44	19	48	9	0	1	81.81	76.03			
			24,67	62,33	11,68	0	1,29					
		45	8	35	23	8	3	69.61				
			10,38	45,45	29,87	10,38	3,89					
		46	18	46	8	4	1	79.74				

			23,37	59,74	10,38	5,19	1,29		
		47	9	42	18	6	2	72.98	
			11,68	54,54	23,37	7,79	2,59		
6	Teman kerja (workers)	48	3	41	30	2	1	71.16	74.37
			3,89	53,24	38,96	2,59	1,29		
		49	27	42	8	1	0	84.15	
			35,06	54,54	10,38	1,29	0		
		50	3	33	37	2	3	67.79	
			3,89	42,85	48,05	2,59	3,89		
7	Promosi (promotion).	51	17	39	19	2	0	78.44	81.68
			22,07	50,64	24,67	2,59	0		
		52	24	48	5	0	0	84.93	
			31,16	62,33	6,49	0	0		
			Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.12. hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata nilai indeks sebesar 80,10% termasuk dalam kriteria tinggi dengan menggunakan tujuh indikator yaitu: (1) kedisiplinan; (2) moral kerja; (3) gaji atau upah; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) hubungan dengan atasan (*supervision*); (6) teman kerja (*workers*); dan (7) promosi (*promotion*). Sedangkan rincian setiap indikator dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13. sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Nilai Indeks Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Kedisiplinan	86.39	Sangat puas
2	Moral kerja	88,31	Sangat puas
3	Gaji atau upah	52.07	Tidak puas
4	Pekerjaan itu sendiri	83,57	Puas
5	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	76.03	Puas
6	Teman sekerja (<i>workers</i>);	74,37	Puas
7	Promosi (<i>promotion</i>)	81,68	Puas
Rata-rata		80,10	Puas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 rata-rata angka indeks kepuasan kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang yaitu 80,10% termasuk dalam kriteria puas. Indikator dengan angka indeks tertinggi yaitu moral kerja dengan nilai indeks 88,31% dengan kriteria sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di yayasan pangudi luhur sangat menjunjung moral kerja yang baik di lingkungan organisasi. Sementara indikator dengan angka indeks terendah adalah gaji atau upah sebesar 52,07% dengan kriteria tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang belum merasa puas terhadap gaji atau upah yang mereka peroleh.

4.1.4.3. Lingkungan Kerja Fisik

Pada variabel lingkungan kerja fisik menggunakan empat indikator yaitu: (1) warna; (2) pencahayaan; (3) udara; (4) suara. Distribusi frekuensi responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
$85\% < \% \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Baik	17	22,07%
$69\% < \% \text{skor} \leq 84\%$	Baik	53	68,83%
$53\% < \% \text{skor} \leq 68\%$	Sedang	7	9,09%
$37\% < \% \text{skor} \leq 52\%$	Tidak Baik	0	0
$20\% < \% \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		77	
Tertinggi		98.33%	
Terendah		56.67%	
Rata-Rata		80.04%	
Kriteria		Baik	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memilih lingkungan kerja fisik dalam kategori sangat baik yaitu 17 responden dengan persentase 22,07%, banyaknya responden yang memilih lingkungan kerja fisik dalam kategori baik yaitu 53 reponden dengan persentase frekuensi sebesar 68,83%, banyaknya responden yang lingkungan kerja fisik dalam kategori sedang yaitu 7 responden dengan persentase frekuensi frekuensi sebesar 9,09%, dan responden yang lingkungan kerja fisik dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik yaitu tidak ada (0%).

Deskripsi variabel lingkungan kerja fisik pada masing-masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat lingkungan kerja fisik pada setiap indikator. Dari tabel tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan. Deskripsi persentase variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Warna	53	12	51	10	4	0	78.44	78.44
			15,58	66,23	12,98	5,19	0		
		54	14	45	14	4	0	77.92	
			18,18	58,44	18,18	5,19	0		
		55	17	45	9	6	0	78.96	
			22,07	58,44	11,68	7,79	0		
2	Pencahayaan	56	30	40	6	1	0	85.71	86.75
			38,96	51,95	7,79	1,29	0		
		57	34	37	4	2	0	86.75	
			44,15	48,05	5,19	2,59	0		
		58	33	41	3	0	0	87.792	
			42,85	53,24	3,89	0	0		
3	Udara	59	18	50	6	1	2	81.04	83.63

			23,37	64,93	7,79	1,29	2,59		
		60	19	46	8	4	0	80.78	
			24,67	59,74	10,38	5,19	0		
		61	24	47	6	0	0	84.68	
			31,16	61,03	7,79	0	0		
		62	32	44	1	0	0	88.05	
			41,55	57,14	1,29	0	0		
4	Suara	63	6	27	22	21	2	63.38	65.19
			7,79	35,06	28,57	27,27	2,59		
		64	14	26	20	13	4	68.57	
			18,18	33,76	25,97	16,88	5,19		
Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Lingkungan Kerja Fisik									80,04

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.15. menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki rata-rata nilai indeks sebesar 80,04% termasuk dalam kriteria tinggi dengan menggunakan empat indikator yaitu: (1) warna; (2) pencahayaan; (3) udara; (4) suara. Sedangkan rincian setiap indikator dari variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.16. sebagai berikut:

Tabel 4.16
Distribusi Nilai Indeks Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Warna	78.44	Baik
2	Pencahayaan	86,75	Sangat baik
3	Udara	83.63	Baik
4	Suara	65,19	Sedang
Rata-rata		80,04	Baik

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16. rata-rata angka indeks lingkungan kerja fisik di Yayasan Pangudi Luhur Semarang yaitu 80,04% termasuk dalam kriteria baik. Indikator dengan angka indeks tertinggi yaitu pencahayaan dengan nilai indeks 86,75% dengan kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang sangat baik, sehingga membuat guru dan

tenaga kependidikan merasa nyaman dalam bekerja. Sementara indikator dengan angka indeks terendah adalah suara sebesar 65,19% dengan kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru dan tenaga kependidikan yang terganggu dengan adanya suara bising kendaraan maupun orang berbicara saat mereka sedang bekerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

4.1.4.4. Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja menggunakan lima indikator yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri. Frekuensi distribusi responden motivasi kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
$85\% < \% \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	14	18,18%
$69\% < \% \text{skor} \leq 84\%$	Tinggi	41	53,24%
$53\% < \% \text{skor} \leq 68\%$	Sedang	16	20,77%
$37\% < \% \text{skor} \leq 52\%$	Rendah	6	7,79%
$20\% < \% \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		97,89%	
Terendah		44,21%	
Rata-Rata		73,69%	
Kriteria		Tinggi	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi yaitu 14 responden dengan persentase frekuensi sebesar 18,18%, banyaknya responden yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 41 responden dengan persentase frekuensi sebesar

53,24% , banyaknya responden yang memiliki motivasi kerja sedang yaitu 16 responden dengan persentase frekuensi sebesar 20,77%, dan responden yang memiliki motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 6 responden dengan frekuensi sebesar 7,79% dan sangat rendah yaitu tidak ada (0%).

Deskripsi variabel motivasi kerja pada masing-masing indikator digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat motivasi kerja pada setiap indikator. Dari tabel tersebut dapat diketahui bagian mana yang sudah baik dan yang perlu di tingkatkan. Deskripsi persentase variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai per item %	Nilai indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Kebutuhan Fisiologi	65	11	44	14	7	1	74.80	73.93
			14,28	57,14	18,18	9,09	1,29		
		66	11	42	14	7	3	73.24	
			14,28	54,54	18,18	9,09	3,89		
		67	10	43	16	6	2	73.76	
			12,98	55,84	20,77	7,79	2,59		
2	Kebutuhan Keamanan	68	12	43	15	7	0	75.58	74.35
			15,58	55,84	19,48	9,09	0		
		69	7	37	21	11	1	69.87	
			9,09	48,05	27,27	14,28	1,29		
		70	9	43	16	8	1	73.24	
			11,68	55,84	20,77	10,38	1,29		
71	14	49	9	5	0	78.70			
	18,18	63,63	11,68	6,49	0				
3	Kebutuhan Sosial	72	23	42	8	4	0	81.81	79.15
			29,87	54,54	10,38	5,19	0		
		73	23	36	11	7	0	79.48	
			29,87	46,75	14,28	9,09	0		
		74	21	43	9	3	1	80.77	
			27,27	55,84	11,68	3,89	1,29		
75	18	36	11	8	4	74.54			
	23,37	46,75	14,28	10,38	5,19				
4	Kebutuhan	76	4	23	32	14	4	62.33	67.72

5	Penghargaan		5,19	29,87	41,55	18,18	5,19	66.75	73.37	
		77	6	30	27	12	2			
			7,79	38,96	35,06	15,58	2,59			
		78	8	30	29	7	3			68.57
			10,38	38,96	37,66	9,09	3,89			
		79	17	29	21	8	2			73.24
	22,07		37,66	27,27	10,38	2,59				
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	80	17	32	20	7	1	74.80		
			22,07	41,55	25,97	9,09	1,29			
		81	15	39	12	11	0	75.06		
			19,48	50,64	15,58	14,28	0			
		82	7	39	17	9	5	68.83		
9,09			50,64	22,07	11,68	6,49				
83	17	37	12	8	3	74.80				
	22,07	48,05	15,58	10,38	3,89					
Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Motivasi Kerja									73,69	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.18. menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata nilai indeks sebesar 73,69% termasuk dalam kriteria tinggi dengan menggunakan lima indikator yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan rincian setiap indikator dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.19. sebagai berikut:

Tabel 4.19 Distribusi Nilai Indeks Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologis	73.93	Tinggi
2	Kebutuhan Keamanan	74,35	Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	79.15	Tinggi
4	Kebutuhan Penghargaan	67,72	Sedang
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	73.37	Tinggi
Rata-rata		73,69	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19. rata-rata angka indeks motivasi kerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang yaitu 73,69% termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator

dengan angka indeks tertinggi yaitu kebutuhan sosial dengan nilai indeks 79,15% dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial yang diperlukan guru dan tenaga kependidikan sudah terpenuhi di Yayasan Pangudi Luhur Semarang, sehingga membuat guru dan tenaga kependidikan merasa termotivasi dalam bekerja. Sementara indikator dengan angka indeks terendah adalah kebutuhan penghargaan sebesar 67,72% dengan kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru dan tenaga kependidikan yang belum mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang mereka peroleh selama bekerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

4.1.5. Uji Hipotesis

4.1.5.1. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima, hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil penelitian menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8663.980	3	2887.993	89.126	.000 ^b
	Residual	2365.449	73	32.403		
	Total	11029.429	76			
a. Dependent Variable: LK						
b. Predictors: (Constant), MK, LKF, KK						

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai $F = 89,126$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel bebas kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H1 dalam penelitian yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” dinyatakan **diterima**

4.1.5.2. Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen atau variabel bebas terhadap variabel independen atau terikat. Perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 21* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel 4.21 menunjukkan tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 9,258 dan $\text{sig} 0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas

guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” dinyatakan **diterima**. Hal tersebut bermakna bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Nilai t-hitung yang positif terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin tinggi pula loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja fisik memiliki t-hitung sebesar 2,866 dan sig $0,005 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” **diterima**. Hal tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Nilai t-hitung yang positif terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

Variabel motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar 3,279 dan sig $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” dinyatakan **diterima**. Hal tersebut bermakna bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Nilai t-hitung yang positif terhadap loyalitas

menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang.

4.1.5.3. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 21* adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.777	5.692
a. Predictors: (Constant), MK, LKF, KK				

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut, menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,777 jika diprosentasekan dengan dikali 100% maka besarnya R^2 adalah 77,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang secara bersama-sama sebesar 77,7%. Sedang sisanya yaitu 22,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

4.1.5.4. Uji Koefisien Determinasi Parsial (Uji r^2)

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen yaitu gkepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di

Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Perhitungan dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21* adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Uji r^2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774			
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000	.856	.735	.502
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005	.584	.318	.155
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002	.558	.358	.178

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut menunjukkan bahwa nilai parsial variabel kepuasan kerja sebesar 0,735 sehingga besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan yaitu $(0,735)^2 \times 100\% = 54,02\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan loyalitas guru dan tenaga kependidikan sebesar 54,02%. Nilai parsial variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,318 sehingga besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan yaitu $(0,318)^2 \times 100\% = 10,11\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan loyalitas guru dan tenaga kependidikan sebesar 10,11%. Nilai parsial variabel motivasi kerja sebesar 0,358 sehingga besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan yaitu $(0,358)^2 \times 100\% = 12,82\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan loyalitas guru dan tenaga kependidikan sebesar 12,82%.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Hasil analisis data yang diperoleh berdasarkan tabel 4.20, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 89,126 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel bebas kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas guru dan tenaga kependidikan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H1 dalam penelitian yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” **diterima**, sehingga apabila secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja meningkat maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan akan meningkat. begitupun sebaliknya apabila variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja mengalami penurunan maka loyalitas juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji determinasi simultan (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang secara bersama-sama sebesar 77,7% sisanya sebesar 22,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja memiliki keterkaitan bersama untuk mendorong loyalitas guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih baik lagi. Pengaruh terbesar diberikan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 54,02%. Maknanya, kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang besar untuk peningkatan loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mc Shane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:433) bahwa ada beberapa cara untuk membangun loyalitas organisasional salah satunya melalui *justice and support* (keadilan dan dukungan) yaitu organisasi mampu memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Pemberian keadilan sesuai dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Bangun (2012:179) bahwa teori ini menunjukkan kepada seseorang bahwa puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Berpengaruhnya lingkungan kerja fisik sesuai dengan pernyataan Mcshane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:434) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional dan cara untuk membangun komitmen organisasional salah satunya melalui *organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi termasuk tata ruang fisiknya. Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan pendapat Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016:435) menyatakan bahwa loyalitas dapat menurun atau meningkat karena beberapa faktor salah satunya

adalah *stimulating factors* atau faktor perangsang yaitu motivasi kerja. Loyalitas guru dan tenaga kependidikan dapat meningkat apabila setiap guru, tenaga kependidikan dan pihak yayasan melakukan kerjasama secara optimal. Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan IHT (*In House Training*) kepada guru dan tenaga kependidikan dalam bentuk formal maupun informal. Dalam bentuk formal contohnya melakukan sarasehan bersama pimpinan, melakukan pemlotingan secara merata dan bergantian pada kepanitian dalam suatu acara, dan pelatihan keterampilan. Informal contohnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan bersama seperti *outbond*, karya wisata maupun makan bersama.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan berdasarkan t-hitung sebesar 9,258 dan signifikansi 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 0,05. Untuk itu mengenai H2 yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” **diterima**. Penerimaan H2 bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru dan tenaga kependidikan maka semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Hasil koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,815 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,815.

Koefisien tersebut bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

Sesuai dengan teori mengenai kepuasan kerja oleh Bangun (2012:179) yang menyatakan bahwa teori-teori dalam kepuasan kerja salah satunya adalah teori keadilan yang menunjukkan kepada seseorang bahwa puas dan tidak puas tergantung pada perasaan adil dan tidak adil. Mc Shane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:433) bahwa ada beberapa cara untuk membangun loyalitas organisasional salah satunya melalui *justice and support* atau keadilan dan dukungan apabila karyawan merasa tidak adil maka akan berpengaruh pada loyalitas kerja dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t-hitung sebesar 4,238. Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan pula oleh Basalamah (2012) mengenai adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase nilai indeks tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu pada indikator moral kerja sebesar 88,31% dengan kriteria sangat puas, hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang sangat menjunjung tinggi moral kerja di lingkungan organisasi, mereka selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dan dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya serta selalu berusaha untuk jujur dalam bekerja. Yayasan Pangudi Luhur dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pemberian dukungan dan semangat kerja,

pelibatan guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan, kepercayaan terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan, dan melengkapi fasilitas belajar mengajar sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Guru Dan Tenaga Kependidikan

Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja fisik memiliki t-hitung sebesar 2,866 dan $\text{sig } 0,005 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, H3 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” **diterima**. Nilai t-hitung yang positif terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,419 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhendra dan Adnyani (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh

positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,996 dengan sig 0,004. Mcshane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016:434) menyatakan bahwa cara untuk membangun komitmen organisasional salah satunya melalui *organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi termasuk tata ruang fisiknya. Menurut Aljayi dan Guennioui (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperoleh kepercayaan karyawan.

Dilihat dari rata-rata distribusi nilai indeks variabel lingkungan kerja fisik pada uji analisis deskriptif persentase sebesar 80,04% dengan kriteria baik, namun apabila dilihat dari perhitungan jumlah skor setiap item, terdapat skor terendah yaitu pada indikator suara yang memiliki nilai indeks 65,19%, lebih rinci indikator terendah terdapat pada butir pernyataan 63 yaitu " Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja". Hal ini bermakna bahwa terdapat beberapa guru dan tenaga kependidikan yang merasa terganggu dengan adanya suara bising dari luar ruangan maupun ruang tempat mereka bekerja terutama suara rekan kerja yang berbincang-bincang dan berbicara terlalu keras saat mereka sedang bekerja. Berdasarkan hal tersebut Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan evaluasi terkait tempat kerja, dengan membuat penataan ruang kerja semi terbuka, namun tetap memperhatikan privasi dari setiap guru dan tenaga kependidikan, dan tetap memperhatikan sirkulasi udara serta pencahayaan di tempat kerja.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

Motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan yang memiliki t-hitung sebesar 3,279 dan sig $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis 4 (H4) yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang” **diterima**. Nilai t-hitung yang positif terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,204 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka loyalitas guru dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,204. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas guru dan tenaga kependidikan.

Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016:435) menyatakan bahwa loyalitas dapat menurun atau meningkat karena beberapa faktor salah satunya adalah *stimulating factors* atau faktor perangsang yaitu motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Sutanto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan Nilai t-hitung sebesar 0,030.

Dilihat dari rata-rata distribusi nilai indeks variabel motivasi kerja pada uji analisis deskriptif persentase yaitu sebesar 73,69% termasuk dalam kriteria tinggi. Indikator dengan angka indeks tertinggi yaitu kebutuhan sosial dengan nilai indeks 79,15% dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial guru dan tenaga kependidikan seperti kebebasan berinteraksi, hubungan kerja, dan kegiatan yang bersifat hiburan dan rekreasi sudah terpenuhi di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Indikator dengan angka indeks terendah adalah kebutuhan penghargaan sebesar 67,72% dengan kriteria tinggi. Lebih rinci indikator terendah terdapat pada butir pernyataan 76 yaitu “Saya mendapatkan penghargaan apabila saya berprestasi dalam berkerja” sebesar 62,33% termasuk dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru dan tenaga kependidikan yang belum mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang mereka peroleh selama bekerja di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Yayasan pangudi luhur dapat membuat agenda tahunan seperti refleksi diri. Dalam acara tersebut dapat diadakan pemilihan kategori guru terbaik, guru terfavorit, tenaga kependidikan terbaik, dan lain sebagainya. Acara ini dapat dilakukan pada saat hari ulang tahun yayasan, hari raya keagamaan, maupun hari ulang tahun sekolah. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan guru dan tenaga kependidikan dapat termotivasi dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dengan nilai kontribusi secara simultan sebesar 77,7%
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dengan nilai kontribusi parsial sebesar 54,02%
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dengan nilai kontribusi parsial sebesar 10,11%
- 4) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dengan nilai kontribusi parsial sebesar 12,82%

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan IHT (*In House Training*) kepada guru dan tenaga kependidikan dalam bentuk formal maupun informal. Dalam bentuk formal contohnya melakukan sarasehan bersama pimpinan, melakukan pemlotingan secara merata dan bergantian pada kepanitian dalam suatu acara, dan pelatihan keterampilan. Informal contohnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan bersama seperti *outbond*, karya wisata maupun makan bersama.
2. Yayasan Pangudi Luhur dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan melalui pemberian dukungan dan semangat kerja, pelibatan guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan, kepercayaan terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan, dan melengkapi fasilitas belajar mengajar sehingga dapat memperlancar proses pembelajaran.
3. Pihak Yayasan Pangudi Luhur dapat melakukan evaluasi terkait tempat kerja, dengan membuat penataan ruang kerja semi terbuka, namun tetap memperhatikan privasi dari setiap guru dan tenaga kependidikan, dan tetap memperhatikan sirkulasi udara serta pencahayaan di tempat kerja.
4. Yayasan pangudi luhur dapat membuat agenda tahunan seperti refleksi diri. Dalam acara tersebut dapat diadakan pemilihan kategori guru terbaik, guru terfavorit, tenaga kependidikan terbaik, dan lain sebagainya. Acara ini dapat

dilakukan pada saat hari ulang tahun yayasan, hari raya keagamaan, maupun hari ulang tahun sekolah. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan guru dan tenaga kependidikan dapat termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>

Ali, Mohammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.

Aljayi, Guennioui. 2016. Multinational Companies Human Resource Management Practices And Their Organizational Culture Impact On Employees' Loyalty: Case Of Japanese Multinational Company In Morocco. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. pp. 204 – 211.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asfiah. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Asriel dkk. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Prenada Media Group.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basalamah, A. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur. *BINUS Bussines and Review*. Vol. 3 (1). Hal 493-501.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip.

Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Goujani, Shahin. 2018. Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking: An International Journal* Vol. 26 (6), pp. 1728-1748.

Guillon dan Cezanne. 2014. Employee loyalty and organizational performance: a critical survey. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 27 No. 5, 2014 pp. 839-850

----- S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husni, S.M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja

- Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 2 (1), pp. 88-98.
- Ibrahim and Falasi. 2014. Employee Loyalty and Engagement in UAE Public Sector. *Employee Relations*. Vol. 36(5), pp. 562-582.
- Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larastrini dan Adnyani. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8(6). Hal 3674-3699.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Narbuko. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poerwopoespito. 2002. *Mengatasi Krisis Manusia di Perussahaan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Pramuktiarto. 2017. *Pengaruh Leader Member Exchange, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Po Sumber Alam*. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Purba, Betniar. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*. Vol 17(01), Hal 16-29.
- Purwati, Dewi. 2018. Pengaruh Keselamatan - Kesehatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Intan Sejati Klaten. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 44 (1).
- Ratnasari. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2(2), Hal 182-289.
- Ramadhani dan Rahardjo. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 6(4), Hal 1-12.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. Turnover Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: PH Movement Publications.

- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Solimun. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung. Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suhendra. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Gino Valentino Bali*. Bali. Universitas Udayana.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Turkyilmaz and Akman. 2011. Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 111(5), pp. 675-696.
- Vanek dan Jakub. 2015. Influence of motivation on work performance and loyalty of employees in industrial enterprises. *Researchgate*.
- Wahyudin. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo, Jeffry dan Sutanto, Eddy. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan Cv. Pratama Jaya Di Madiun. Surabaya. *AGORA*. Vol 1(3).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yacoba,Y and Alib. 2015. How Far Members Satisfaction Mediated Members Loyalty? Investigating Credit Cooperative in Sarawak Borneo. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. pp. 376 – 383.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
 Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/17310/UN37.1.7/LT/2019
 Hal : Permohonan Izin Observasi

19 Nopember 2019

Yth. Ketua Yayasan Pangudi Luhur
 Jl. Dr Sutomo 4 Semarang 50244

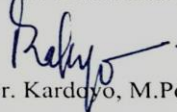
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Arum Wijayanti
 NIM : 7101416111
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
 Semester : Gasal
 Tahun akademik : 2019/2020
 Topik observasi : Administrasi kepegawaian

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 25 November 2019 s.d. selesai.



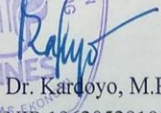

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE
 Wakil Dekan Bid. Akademik,


 Dr. Kardoyo, M.Pd.
 NIP 196205291986011001

Tembusan:
 Dekan FE;
 Universitas Negeri Semarang

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG FAKULTAS EKONOMI Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: http://fe.unnes.ac.id , surel: fe@mail.unnes.ac.id	
	<hr/>	
Nomor	: B/2817/UN37.1.7/LT/2020	03 Maret 2020
Hal	: Izin Penelitian	
<p>Yth. Ketua Yayasan Pangudi Luhur Semarang Jln. Dr. Sutomo No. 4, Semarang</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	: Arum Wijayanti	
NIM	: 7101416111	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1	
Semester	: Genap	
Tahun akademik	: 2019/2020	
Judul	: Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang	
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 5 Maret 2020 s.d. selesai.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
	 an. Dekan FE Wakil Dekan Bid. Akademik, Dr. Kardoyo, M.Pd. NIP 196205291986011001	 
Tembusan:		
Dekan FE;		
Universitas Negeri Semarang		

Lampiran 3 Surat Tanggapan Ijin Penelitian



YAYASAN PANGUDI LUHUR PUSAT

Jalan Dokter Sutomo No. 4 Semarang - 50244

Telp. (024) 8314004 / 8317806 / 8452372, Hp. 08222 33 8888 1
<http://pangudiluhur.org> || email : plpusatsmg@yahoo.com || plpusatsmg@gmail.com

10 Maret 2020

Nomor : P/620/YPL/III/2020

Hal : Tanggapan permohonan ijin penelitian

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Negeri Semarang
 Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati
SEMARANG

Dengan hormat,

Menanggapi surat Saudara No. B/2817/UN37.1.7/LT/2020 hal izin penelitian salah satu mahasiswa atas nama Arum Wijayanti, perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kami memberikan izin mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Yayasan Pangudi Luhur*" di sekolah-sekolah Pangudi Luhur antara lain SD Pangudi Luhur Bernardus, SMP Pangudi Luhur Domenico Savio, dan SMK Pangudi Luhur Tarcisius.
2. Kami minta selama melakukan penelitian, yang bersangkutan dapat menghormati dan mematuhi aturan/ketentuan yang berlaku di sekolah.
3. Untuk pelaksanaan penelitian nantinya kami minta mahasiswa tersebut berkoordinasi dengan pihak sekolah tempat dilaksanakannya penelitian.
4. Setelah berakhirnya penelitian tersebut, kami minta yang bersangkutan untuk menyerahkan salinan hasil penelitian tersebut ke Yayasan Pangudi Luhur/pihak sekolah sebagai bahan evaluasi internal kami.

Demikianlah surat kami, semoga Saudara maklum.



Pengurus Yayasan Pangudi Luhur,
 Ketua

Br. Dr. Martinus T. Handoko, M.Sc., FIC

Tembusan :

1. Yth. Ketua YPL Perwakilan Semarang
2. Yth. Koordinator SD Pangudi Luhur Bernardus
3. Yth. Kepala SMP Pangudi Luhur Domenico Savio
4. Yth. Kepala SMK Pangudi Luhur Tarcisius
5. Yth. Sdri Arum Wijayanti

Lampiran 4. Daftar Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Semarang

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Tenaga Kependidikan	Total
1	SD PL Tarcisius	10	2	12
2	SD Bernandus	46	9	55
3	SD PL Servatius	6	3	9
4	SD PL Don Bosko	13	6	19
5	SD PL Xaverius	10	1	11
6	SD PL Santo Yusup	27	8	35
7	SD PL Vincentius	6	3	9
8	SMP PL Domenico Savio	53	19	72
9	SMP PL St. Yusup	10	6	16
10	SMP PL Bonifasio	12	4	16
11	SMK PL Tarcisius	28	7	35
12	SMA PL Don Bosko	30	8	38
Total				327

Sumber: Data Sekolah Kemdikbud 2020

Daftar Pegawai Masuk

Masa/ Keterangan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	tahun 2018	Tahun 2019
Orientasi	66	56	68	82	-
Honorer	195	151	171	190	160

Sumber: kepegawaian Yayasan Pangudi Luhur

Daftar Pegawai Pensiun dan Keluar

	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Keluar	34	34	32	-	41
Pensiun	38	51	19	12	-

Sumber: Kepegawaian Yayasan Pangudi Luhur

Data Turnover Guru Dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur

Tahun	Keluar	Masuk	<i>Labour turnover %</i>
2015	72	261	17,35
2016	85	207	9,80
2017	51	239	12,80
2018	12	272	15,68
2019	41	160	6,93

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KASUBAG KEPEGAWAIAN

1. Bagaimana proses administrasi kepegawaian di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?
2. Apa saja langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak yayasan agar memperoleh karyawan yang berkompeten dibidangnya?
3. Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang berprestasi?
4. Apakah ada pemberian tunjangan khusus bagi karyawan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang?
5. Berapa jumlah karyawan yang keluar dan masuk (*turnover*) di Yayasan Pangudi Luhur setiap tahunnya?
6. Bagaimana sikap yayasan apabila ada karyawan yang ingin keluar atau mengundurkan diri?
7. Apa yang menjadi alasan karyawan keluar dari yayasan?
8. Apakah ada syarat atau proses yang harus dilalui apabila ingin keluar atau mengundurkan diri dari yayasan?
9. Apa saja langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak yayasan untuk mengurangi jumlah karyawan yang ingin keluar?
10. Apa sanksi bagi karyawan yang keluar sebelum masa kontrak habis?

Lampiran 6 Transkrip Wawancara

HASIL WAWANCARA

- Tanggal : 25 November 2019
- Waktu : 09:08-10:20 WIB
- Tempat : Yayasan Pangudi Luhur
- Narasumber : Pak Sarjiyo (Kasubag Kepegawaian)
- Hasil wawancara :
- Pewawancara :“Selamat pagi pak, perkenalkan saya Arum Wijayanti mahasiswa dari Universitas Negeri Semarang, maksud kedatangan saya kesini adalah untuk melakukan wawancara terkait dengan observasi awal untuk skripsi pak”
- Narasumber :“Selamat pagi juga mbak arum, ini yang kemarin hari jumat memasukan surat ya?, saya pak hartanto yang kebetulan bertugas sebagai PJ di bagian kepegawaian, sebelum melakukan wawancara saya ingin bertanya mbak, kenapa saudara memilih yayasan pangudi luhur ini sebagai tempat untuk penelitiannya?”
- Pewawancara :”Iya betul pak, jadi kenapa saya memilih yayasan pangudi luhur ini karena berdasarkan pengalaman saya sewaktu ppl, saya ikut mendampingi lomba lks kesekretarian tingkat kota semarang, dan satu-satunya sekolah swasta yang mendapatlan juara adalah smk tarcisius yang secara langsung merupakan salah satu sekolah dibawah yayasan pangudi luhur, karena sekolah tersebut sering mendapatkan juara dalam berbagai kompetisi, akhirnya saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai administrasi kepegawaian di yayasan ini pak, karena memang kan sumber daya untuk sekolah-sekolah berawal dari seleksi yang dilakukan oleh yayasan.”
- Narasumber :”Oh begitu ya mbak, baiklah kalau begitu kira-kira apa yang ingin ditanyakan atau diketahui dari kepegawaian kami mbak?”

- Pewawancara :”Saya mau bertanya tentang bagaimana proses administrasi kepegawaian di yayasan pangudi luhur ini pak, mulai dari job description, job specification, rekrutmen, sampai dengan pemberhentian pegawai”
- Narasumber :”Kalau berbicara tentang administrasi kepegawaian dari awal sampai akhir itu sangat panjang mbak, tentunya kami berpatokan pada SOP yang ada, yang pertama itu bulan januari kita melakukan analisa kebutuhan, kemudian Februari-Juni melakukan penerimaan pegawai, kami melakukan rekrutmen dengan bantuan dari beberapa pihak yang jelas-jelas sudah bekerja sama, serta pemasangan iklan”
- Pewawancara :”Biasanya yang banyak mendaftar itu dari mana saja pak?”
- Narasumber :”Yang paling banyak itu ada dari Uksw, Unika, Unnes”
- Pewawancara :”Lalu setelah melakukan analisa kebutuhan dan rekrutmen, langkah selanjutnya apa pak?”
- Narasumber :”Setelah melakukan rekrutmen maka selanjutnya adalah seleksi, tahapannya ada psikotes bekerjasama dengan unika, setelah lulus kemudian akan kami tindak lanjuti, tentunya yang kami akan memilih dari perguruan tinggi mana dia berasal, kemudian karena kami berada di bawah bendera keuskupan tentu kami juga mengutamakan yang beragama katolik atau Kristen, kemudian setelah psikotes ada tahapan selanjutnya yaitu wawancara, setelah itu ada tes berupa microteaching, setelah itu baru kita umumkan dan sebelum penerjunan kita adakan dulu pendampingan, kemudian disini juga ada training, kalau masa training itu lulus baru kami angkat menjadi guru, disini juga ada mas kontraknya, biasanya masa kontrak itu satu tahun, jadi apabila nanti banyak yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis maka akan dikenai sanksi atau denda, setelah training itu ada masa orientasi selama 6 bulan, selama satu tahun nanti akan dibina, kalau mau jadi pegawai tetap di sini itu minimal sudah mengabdikan selama minimal 2 tahun baru bisa diangkat menjadi pegawai tetap, dan hampir semua pegawai kami angkat menjadi pegawai tetap, biar tidak merugikan perseorangan gitu mbak, walaupun gajinya tidak sebesar PNS.

- Pewawancara :”dari proses rekrutmen yang sangat panjang tentu diharapkan mampu memperoleh karyawan yang diinginkan ya pak, lalu apa saja langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak yayasan agar karyawan yang telah direkrut benar-benar berkompeten dibidangnya pak?”
- Narasumber :”ada yang namanya pembinaan mbak, untuk guru mata pelajar baik dari pemerintah kota maupun dari pihak yayasan. Pembinaanya biasanya seminar dengan menghadirkan narasumber-narasumber yang berkompeten dibidangnya, dan seminar itu kami lakukan rutin setiap 2 kali dalam satu tahun. Karena seperti yang kita tahu untuk guru-guru sekarang ini sangat minim ketrampilan, ini juga merupakan salah satu korban dari seringnya pergantian kurikulumnya, biasanya kalau dulu itu mahasiswa ppl bisa sampai 3 bulan sekarang Cuma 45 hari, belum lagi apa yang dipelajari dikampus kadang tidak sesuai dengan realita di lapangan, maka dari itu kami juga ada yang namanya pendampingan”
- Pewawancara :”Tujuan lain dari adanya pembinaan itu apa pak?”
- Narasumber :”Untuk membina guru-guru agar lebih professional, karena yang dihadapi itu murid dengan berbagai karakter, bayangkan kalau mereka tidak bisa mengelola kelas maka nanti akan menimbulkan stress”
- Pewawancara : “dari pembinaan-pembinaan tersebut tentu menghasilkan pegawai yang professional ya pak, lalu apakah ada penghargaan bagi karyawan yang berprestasi?”
- Narasumber : “ya mbak, kalau untuk karyawan yang berprestasi kami belum terlalu optimal dalam pemberian penghargaan ataupun reward, memang ada, tetapi belum semua, karena dilihat dari sekolah yang dinaungi oleh pihak yayasan cukup banyak dan tersebar di seluruh Indonesia, sehingga banyak hal-hal yang harus diperhatikan”
- Pewawancara : “oh begitu ya pak, lalu apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka pak?”
- Narasumber : “untuk hal itu sebenarnya tidak terlalu berpengaruh ya mbak, mungkin ada beberapa yang merasakan kurang

termotivasi karena hal tersebut, tapi balik lagi dengan alasan dan kendala yang dihadapi oleh pihak yayasan mbak”

Pewawancara : “apakah ada pemberian tunjangan khusus bagi karyawan di yayasan ini pak?”

Narasumber : “kalau pemberian tunjangan dari pihak yayasan hanya memberikan tunjangan pensiun mbak, istilahnya pesangon dan ucapan terimakasih karena sudah mengabdikan di yayasan, ada juga gaji yang sudah sesuai dengan UMR Kota Semarang bagi yang di Semarang, dan beberapa tambahan walaupun tidak sebesar gaji PNS mbak.

Pewawancara :”baik pak, kemudian setiap tahun di yayasan ini ada yang keluar atau mengundurkan diri apa tidak pak, kira-kira setiap tahunnya ada berapa karyawan yang mengundurkan diri?”

Narasumber :”Tentu ada rata-rata itu 20 sampai 25 orang pertahun, alasannya itu kebanyakan karena kesejahteraan, ada juga karena masalah keluarga, ikut CPNS, ikut suaminya kerja. Karena pegawai kami itu ada 2000 pegawai, yang kontrak 1600, kontrak honorer 200.”

Pewawancara :”Bagaimana sikap yayasan terhadap karyawan yang mengundurkan diri pak?”

Narasumber :”Sikap kami tentu tidak masalah, selama mereka mengundurkan diri sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan dengan alasan yang jelas atau logis”

Pewawancara :” Apa syarat atau proses yang harus dilakukan karyawan apabila ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya pak?”

Narasumber :”Syaratnya tentu mereka harus membuat surat pengunduran diri, setelah itu nanti akan diproses oleh pihak yayasan, biasanya sebelum keluar akan ditanyai dulu alasan keluarnya karena apa”

Pewawancara : “apa saja langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak yayasan untuk mengurangi jumlah karyawan yang keluar pak?”

- Narasumber : “kami menerepkan sanksi bagi mereka yang keluar sebelum masa kontrak habis mbak, kami juga membuat peraturan-peraturan agar meminimalisir pegawai yang keluar.”
- Pewawancara :”Sanksi bagi yang keluar sebelum masa kontrak habis itu apa pak?”
- Narasumber :”Bayar pinalti 6 bulan kerja, karena proses seleksi yang kita lakukan butuh waktu dan biaya yang besar dan tidak dengan mudah bisa dilakukan.”
- Pewawancara :”Oh begitu ya pak”
- Narasumber :”Iya mbak, jadi kira-kira informasi apalagi yang masih dibutuhkan?”
- Pewawancara :”Sudah cukup pak, terimakasih atas kesempatan dan waktunya”
- Narasumber :”Baik mbak, sama-sama, nanti kalo informasinya masih kurang bisa menemui saya lagi di jam-jam kerja ya mbak”
- Pewawancara :”Baik pak, terimakasih, selamat siang pak”
- Narasumber :”Sama-sama mbak, selamat siang”

Lampiran 7. Catatan Temuan Lapangan

CATATAN TEMUAN LAPANGAN 1

Hari, tanggal : Senin, 16 Desember 2019

Waktu : 09.00 – 11.00 WIB

Tempat : Kantor Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Pada hari itu, sebelumnya saya sudah melakukan wawancara di Yayasan Pangudi Luhur Semarang. Setelah melalui prosedur perizinan resmi saya langsung menemui pak sarjiyo selaku staff kepegawaian. Pada wawancara ini diketahui bahwa pegawai di yayasan pangudi Luhur Semarang tercatat sebanyak 1717 karyawan. Dalam wawancara kali ini juga diketahui bahwa yayasan pangudi luhur menaungi 91 sekolah mulai dari pendidikan dasar sampai sekolah menengah kejuruan.

Karyawan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang memiliki tugas pokok dan fungsinya yang telah dipahami dengan baik sesuai dengan targetnya masing masing. Namun, dalam penerapannya tentu banyak mengalami banyak kendala karena yang dihadapi disini adalah anak-anak yang memiliki karakter yang berbeda-beda pula, sehingga diperlukan keahlian dan kesabaran yang ekstra. Kinerja karyawan di yayasan pangudi luhur juga masih belum maksimal karena masih banyak sekolah-sekolah yang membutuhkan guru baru karena banyak guru-guru yang mengundurkan diri dan pensiun, dalam mencari karyawan baru juga tidak mudah karena pihak yayasan harus mempersiapkan segala sesuatu dengan tepat guna mendapatkan karyawan yang sesuai dan memenuhi kriteria yang

diinginkan. Menurut pak sarjiyo hingga kini kinerja para karyawan sudah cukup baik, hal tersebut dilihat dari prestasi yang diraih oleh setiap sekolah baik dibidang akademik maupun non akademik. Dalam obesrvasi kali ini saya juga mendapatkan data *turnover* karyawan di yayasan selama kurun waktu 5 tahun terakhir.

.

CATATAN TEMUAN LAPANGAN 2

Hari, tanggal : Rabu, 12 Maret 2020

Waktu : 09.00 – 11.00 WIB

Tempat : SD Bernandus

Observasi pertama dilakukan di SD Bernandus yang saya datangi pukul 09.00. Tujuan saya mendatangi sekolah adalah untuk mengantar surat ijin penelitian dari yayasan sekaligus melakukan pengamatan guna melengkapi data penelitian. Pada saat saya berada di SD Bernandus, saya melihat kondisi di sekolah ramai karena bertepatan dengan jam istirahat, selain itu sekolah yang berada satu lingkungan dengan SMP Domenico Savio membuat sekolah nampak ramai namun terkendali, ada beberapa satpam di depan gerbang yang sedang mengobrol, serta memberitahu dengan sangat sopan kepada saya letak ruang tata usaha, serta beberapakali mengajak berbicara. Pelayanan di tata usaha SD Bernandus sangat ramah, dan cekatan, namun di dalam ruangan hanya ada beberapa karyawan saja. Ruangan tata usaha juga bersih dan rapih, serta adanya penyejuk udara yang membuat ruangan tidak pengap, pencahayaan juga cukup terang. Penataan piala di SD Bernandus diletakan di depan ruang TU Sehingga memudahkan pengunjung untuk melihat hasil prestasi peserta didik.

CATATAN TEMUAN LAPANGAN 3

Hari, tanggal : Senin, 16 Maret 2020

Waktu : 09.00 – 10.00 WIB

Tempat : SMP Domenico Savio

Observasi kedua dilakukan di SMP Domenico Savio yang saya datangi pukul 09.00. Tujuan saya mendatangi sekolah adalah untuk mengantar surat ijin penelitian dari yayasan sekaligus melanjutkan pengamatan yang sudah dilakukan di SD Bernandus. Pertama ketika saya sampai di gerbang, saya langsung bertanya kepada satpam ruang TU SMP Domenico, kemudian saya ditunjukkan arahnya, bahkan saya juga diantar oleh siswa yang saat itu sedang ada di lapangan. Setelah saya masuk keruang TU, kondisi yang saya lihat tidak serapih dan tertata seperti di TU SD Bernandus, ruang TU cukup bersih namun pencahayaannya masih kurang terang, penataan meja kerja juga kurang rapih sehingga membuat ruangan terkesan sempit, namun pelayanan yang diberikan sangat baik, semua pegawai bersikap ramah dan murah senyum, selain itu mereka juga mengajak saya berbicara. Secara keseluruhan kondisi di lingkungan sekolah cukup bersih, hanya ada beberapa sampah daun yang berceceran.

CATATAN TEMUAN LAPANGAN 4

Hari, tanggal : Senin, 23 Maret 2020

Waktu : 10.00 – 11.00 WIB

Tempat : SMK Tarcisius

Observasi selanjutnya di SMK Tarcisius, lokasinya cukup jauh dengan kantor Yayasan. Saya datang pukul 10.00. Tujuan saya mendatangi sekolah adalah untuk mengantar surat ijin penelitian dari yayasan sekaligus melakukan pengamatan. Ketika saya sampai di depan gerbang, saya diarahkan untuk parkir di tempat parkir khusus tamu oleh satpam. Saya langsung menuju ke ruang TU dan memberikan surat ijin penelitian dari yayasan, berbeda dengan SD Bernandus dan SMP Domenico Savio, pelayanan di SMK Tarcisius kurang ramah, dan ada beberapa pegawai yang tidak mau menerima surat saya, sehingga saya disuruh menunggu cukup lama hampir satu jam untuk menunggu apakah saya diijinkan melakukan penelitian. Ruangan TU di sekolah ini cukup sempit, namun pencahayaannya cukup. Saya dipersilahkan menunggu di ruang tunggu yang berada di sebelah ruang TU, kondisi disana cukup panas karena tidak ada penyejuk ruangan, dan pencahayaan cukup terang. Ada beberapa buku yang berserakan di meja dan tidak dirapihkan. Secara keseluruhan kondisi di lingkungan sekolah sudah cukup bersih.

Lampiran 8. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian

Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah Soal
1	Loyalitas	1. Tanggung Jawab	1, 2, 3, 4, 5	5
		2. Jujur	6, 7, 8, 9, 10	5
		3. Rasa memiliki	11, 12, 13, 14	4
		4. Mengerti kesulitan organisasi	15, 16, 17, 18	4
		5. Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan di Lingkungan Kerja	19, 20, 21, 22	4
		6. Menjaga dan meninggikan citra organisasi	23, 24, 25, 26, 27	5
2	Kepuasan Kerja	1. Kedisiplinan	28, 29, 30, 31, 32	5
		2. Moral kerja	33, 34, 35, 36, 37	5
		3. Gaji atau upah	38, 39, 40, 41	4
		4. Pekerjaan itu sendiri	42, 43, 44, 45	4
		5. Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	46, 47, 48, 49	4
		6. Teman Kerja (<i>workers</i>)	50, 51, 52, 53	4
		7. Promosi (<i>supervision</i>)	54, 55, 56, 57	4
3	Lingkungan Kerja Fisik	1. Warna	58, 59, 60, 61	4
		2. Pencahayaan	62, 63, 64, 65	4
		3. Udara	66, 67, 68, 69, 70	5

		4. Suara	71, 72, 73, 74	4
4	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	75, 76, 77, 78, 79	5
		2. Kebutuhan Keamanan	80, 81, 82, 83	4
		3. Kebutuhan Sosial	84, 85, 86, 87	4
		4. Kebutuhan Penghargaan	88, 89, 90, 91	4
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	92, 93, 94, 95	4
Jumlah Soal				95

Lampiran 9. Angket Uji Coba Instrumen Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG**

Oleh

**Arum Wijayanti
7101416111**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Semarang

Saya Arum Wijayanti. Saya saat ini sedang menempuh masa studi semester delapan Strata 1 (S1) di Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Guna menyelesaikan masa studi, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi pernyataan dalam kuesioner ini. **Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan tidak untuk kepentingan lain.**

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner yang tersedia demi kelancaran penelitian ini dan saya menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Arum Wijayanti

NIM 7101416111

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG

A. Identitas Responden Nama

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Bagian Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Sebelum mengisi pernyataan, isilah identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu
2. Bacalah secara cermat pernyataan yang telah tersedia
3. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom berikut:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. R : Ragu-Ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Jika Bapak/Ibu membatalkan jawaban, berilah tanda silang (x) pada jawaban yang dibatalkan, kemudian beri tanda baru dengan tanda *checklist* (√).
5. Silahkan jawab sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa pengaruh orang lain.

C. Daftar Pernyataan

Loyalitas						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
2	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat saya bekerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan					
5	Saya selalu menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan					
Jujur						
6	saya selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan aslinya					
7	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan					
8	Saya selalu taat pada peraturan yang ada di organisasi, baik diawasi maupun tidak diawasi					
9	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya					
10	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan atasan.					

Rasa Memiliki						
11	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja					
12	Saya turut serta dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tempat saya bekerja					
13	Saya bekerja demi keunggulan organisasi					
14	Saya tidak pernah merusak fasilitas yang ada di ruang kerja					
Mengerti Kesulitan Organisasi						
15	Saya mampu memahami setiap permasalahan yang terjadi di organisasi tempat saya bekerja					
16	Setiap terjadi masalah dalam pekerjaan, saya mampu menyelesaikan masalah tersebut					
17	Saya mampu mengelola konflik yang muncul di lingkungan kerja					
18	Saya akan tetap bertahan walaupun organisasi tempat saya bekerja sedang mengalami kesulitan					
Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan Di Lingkungan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
19	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja guna mendukung kenyamanan bersama					
20	Saya terbuka terhadap kritik dan saran					
21	Saya selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah pekerjaan					
22	Saya selalu bersikap ramah kepada atasan maupun sesama rekan kerja					

Menjaga Dan Meningkatkan Citra Organisasi						
23	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra baik organisasi					
24	Saya selalu menjaga nama baik organisasi					
25	Saya selalu mencegah hal-hal yang dapat merugikan organisasi					
26	Saya selalu berusaha mewujudkan visi dan misi organisasi, sehingga nama baik organisasi akan terjaga					
27	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di organisasi lain					
Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kedisiplinan						
28	Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
29	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
30	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat saya bekerja					
31	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan					
32	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada di organisasi tempat saya bekerja					
Moral Kerja						

33	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak					
34	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
35	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang saya miliki					
36	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
37	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam organisasi tempat saya bekerja					
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Gaji atau Upah						
38	Saya merasa upah yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya					
39	Saya merasa upah yang diberikan pihak yayasan sudah mencukupi kebutuhan saya					
40	Saya merasa upah yang diberikan sudah adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
41	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
Pekerjaan Itu Sendiri						
42	Saya merasa bahagia karena di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya					
43	Saya senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya					
44	Saya selalu merasa bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan					

45	Saya merasa bahagia karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
Hubungan Dengan Atasan (<i>supervision</i>)						
46	Saya selalu menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan atasan					
47	Atasan memberikan arahan kepada para karyawan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
48	Atasan selalu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik					
49	Atasan dapat mendengarkan kritik, saran dan pendapat karyawan bawahannya					
Teman Kerja (<i>workers</i>)						
50	Saya selalu menjaga hubungan pertemanan yang baik dengan sesama rekan kerja					
51	Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan sesama rekan kerja					
52	Rekan kerja saya selalu mengingatkan ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
53	Rekan kerja membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
Promosi (<i>promotion</i>)						
54	Saya akan mendapatkan promosi jabatan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berprestasi					
55	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik					
56	Promosi jabatan yang dilakukan organisasi memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.					

57	.proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa terkecuali					
Lingkungan Kerja Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Warna						
58	Saya merasa warna pastel pada dinding di ruang kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
59	Saya merasa pemilihan warna pastel pada dinding menambah semangat kerja karyawan					
60	Saya merasa pemilihan warna pastel pada dinding sudah sesuai dengan lingkungan kerja					
61	Saya tidak pernah merasa bosan melihat warna pastel pada dinding kantor yang tidak diganti					
Pencahayaan						
62	Saya merasa penerangan/pencahayaan yang menggunakan lampu dan sinar matahari sudah mendukung penyelesaian kerja					
63	Saya merasa jumlah sumber cahaya/lampu yang terpasang di ruang kerja sudah memadai					
64	Saya merasa penempatan sumber cahaya/lampu sudah tepat					
65	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja membuat nyaman penglihatan					
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Udara						
66	Saya merasa sirkulasi udara diruang kerja saya sudah sangat baik					

67	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga tidak perlu penambahan jendela/lubang angin di ruangan tempat bekerja.					
68	Saya merasa dengan penambahan AC pada ruang kerja akan membuat nyaman dalam penyelesaian pekerjaan					
69	Saya merasa ruang kerja saya terasa sejuk sehingga membuat saya nyaman bekerja					
70	Ruang kerja saya bebas dari polusi/asap rokok					
Suara						
71	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja					
72	Saya merasa terganggu dengan suara lalu lalang kendaraan di sekitar tempat kerja saya					
73	Saya merasa terganggu saat mengerjakan pekerjaan jika dilingkungan sekitar saya ramai/gaduh					
74	Saya merasa terganggu dengan adanya suara dari luar lingkungan kerja					
Motivasi Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
75	Kebutuhan saya dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima.					
76	Gaji yang diterima pegawai diberikan tepat pada waktunya					
77	Saya mendapatkan imbalan jasa yang layak					

	dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan					
78	Fasilitas yang diberikan oleh organisasi pada saat bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
79	Kelengkapan peralatan kerja sangat memadai					
Kebutuhan Keamanan						
80	Saya merasa senang bekerja di organisasi ini Karen terpenuhinya jaminan kesehatan					
81	Saya senang bekerja di organisasi ini karena memberikan jaminan masa depan yang lebih baik					
82	Saya senang bekerja di organisasi ini karena mendapat jaminan hari tua dan asuransi keselamatan					
83	Saya merasa aman saat bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif					
Kebutuhan Sosial						
84	Saya diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain pada waktu jam istirahat					
85	Hubungan kerja bersama dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
86	Adanya kunjungan dari pimpinan dan rekan kerja saat ada karyawan yang sakit					
87	Organisasi tempat saya bekerja setiap tahunnya selalu mengadakan rekreasi bersama.					
Kebutuhan Penghargaan						
88	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya berprestasi dalam berkerja.					

89	Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu					
90	Selama ini organisasi selalu mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
91	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan semangat kerja					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
92	Organisasi selalu memberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan					
93	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan karena dapat meningkatkan keterampilan					
94	Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai organisasi					
95	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja.					

Lampiran 10. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian

Tabulasi Uji Coba Variabel Loyalitas (Y)

No	Kode	Tanggung Jawab					Jujur					Rasa Memiliki				Mengerti Kesulitan Organisasi				Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan di Lingkungan Kerja				Menjaga dan Meningkatkan Citra Organisasi					JML
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	UC-01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	111
2	UC-02	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	129
3	UC-03	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	99
4	UC-04	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	100
5	UC-05	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
6	UC-06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	124
7	UC-07	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	108
8	UC-08	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	132
9	UC-09	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
10	UC-10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	122
11	UC-11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	129
12	UC-12	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	110
13	UC-13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
14	UC-	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	121

	14																													
15	UC-15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	99	
16	UC-16	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	100	
17	UC-17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	106	
18	UC-18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	133	
19	UC-19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	129	
20	UC-20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	123	
21	UC-21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	131	
22	UC-22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	106	
23	UC-23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134	
24	UC-24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	133
25	UC-25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	127	
26	UC-26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	122	
27	UC-27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	129	
28	UC-28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	128	
29	UC-29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
	UC-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	132	

Tabulasi Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No		Kedisiplinan					Moral Kerja					Gaji atau Upah				Pekerjaan Itu Sendiri				Hubungan Dengan Atasan (supervision)				Teman Kerja (workers)				Promosi (promotion)				JML
		28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	
1	UC-01	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	109
2	UC-02	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	UC-03	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	103
4	UC-04	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	106
5	UC-05	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	109
6	UC-06	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	120
7	UC-07	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	108
8	UC-08	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	118
9	UC-09	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	137
10	UC-10	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	114
11	UC-11	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	2	2	2	5	5	5	4	5	2	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	117
12	UC-12	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	105
13	UC-13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	134
14	UC-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	114
15	UC-15	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	1	3	1	1	3	1	4	3	3	3	4	90
16	UC-16	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	109
17	UC-17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	114
18	UC-18	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	2	4	4	3	4	3	116

19	UC-19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	119
20	UC-20	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	5	114
21	UC-21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	127
22	UC-22	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	4	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	118
23	UC-23	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	118
24	UC-24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	120
25	UC-25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	130
26	UC-26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	111
27	UC-27	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	1	1	1	5	5	5	5	5	1	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5	109
28	UC-28	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	3	5	5	5	5	4	2	5	2	3	3	3	4	5	3	5	4	118
29	UC-29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	132
30	UC-30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	123

Tabulasi Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kode	Warna				Pencahayaannya				Udara					Suara				JML
		58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	
1	UC-01	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	57
2	UC-02	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	67
3	UC-03	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	59
4	UC-04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	63
5	UC-05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	66
6	UC-06	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
7	UC-07	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	59
8	UC-08	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	71
9	UC-09	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	64
10	UC-10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	62
11	UC-11	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	68
12	UC-12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	5	2	63
13	UC-13	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	2	69
14	UC-14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
15	UC-15	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
16	UC-16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
17	UC-17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	67
18	UC-18	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	63
19	UC-19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	70
20	UC-20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	68

21	UC-21	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	77
22	UC-22	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	76
23	UC-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
24	UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	2	70	
25	UC-25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	67	
26	UC-26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	67	
27	UC-27	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	76	
28	UC-28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
29	UC-29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	79
30	UC-30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	66

Tabulasi Uji Coba Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Kode	Kebutuhan Fisiologi					Kebutuhan Keamanan					Kebutuhan Sosial					Kebutuhan Penghargaan					Kebutuhan Aktualisasi Diri					JML
		75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95					
1	UC-01	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	83				
2	UC-02	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	91				
3	UC-03	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	76				
4	UC-04	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72				
5	UC-05	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83				
6	UC-06	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85				
7	UC-07	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	77				
8	UC-08	3	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	79				
9	UC-09	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	95				
10	UC-10	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77				
11	UC-11	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	5	4	3	5	87				
12	UC-12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83				
13	UC-13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	89				
14	UC-14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81				
15	UC-15	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	59				
16	UC-16	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	70				
17	UC-17	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	82				
18	UC-18	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82				
19	UC-19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	86				
20	UC-20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	90				
21	UC-21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	102				

22	UC-22	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	87
23	UC-23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
24	UC-24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	98
25	UC-25	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	87
26	UC-26	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86
27	UC-27	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	91
28	UC-28	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	84
29	UC-29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
30	UC-30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	83

MK36	Pearson Correlation	.454	.430	.495	.478	.609	.292	.464	.630	1	.561	.280	.148	.423	.046	.323	.472	.343	.343	.245	.485	.528	.507	.290	.424	.302	.260	.351	-.035	.308	-.099	.719**	
	Sig. (2-tailed)	.012	.018	.005	.008	.000	.118	.010	.000		.001	.134	.436	.020	.808	.082	.009	.063	.063	.193	.007	.003	.004	.120	.020	.105	.165	.057	.853	.097	.602	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
MK37	Pearson Correlation	.560	.534	.526	.573	.573	.707	.512	.784	.561	1	-	.110	.127	-	.591	.481	.573	.573	.340	.267	.465	.260	.115	.130	-	.243	.392	.193	.617	.014	.671**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.001	.001	.000	.004	.000	.001			.932	.564	.502	.756	.001	.007	.001	.001	.066	.154	.010	.164	.545	.494	.932	.195	.032	.307	.000	.940	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GU38	Pearson Correlation	.015	-	-	.067	-	.082	.075	.097	.280	-	1	.038	.232	.166	-	.099	.018	-	-	.051	-	.063	.195	.313	.080	.313	-	-.161	.035	.020	.186	
	Sig. (2-tailed)	.937	.647	.515	.723	.636	.668	.692	.609	.134	.932		.841	.218	.382	.672	.603	.925	.295	.525	.788	.611	.740	.301	.092	.675	.093	.753	.396	.856	.916	.326	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GU39	Pearson Correlation	-	.396	.179	.089	.271	.115	-	.026	.148	.110	.038	1	.644	.164	.391	.271	.214	.442	.319	.195	.391	.454	.147	.189	.020	.386	.595	-.328	.100	-.034	.457*	
	Sig. (2-tailed)	.416	.030	.343	.640	.147	.544	.934	.893	.436	.564	.841		.000	.388	.033	.148	.255	.014	.086	.301	.033	.012	.440	.318	.915	.035	.001	.077	.599	.858	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GU40	Pearson Correlation	.037	.428	.334	.264	.361	.056	.000	.119	.423	.127	.232	.644	1	.007	.099	.242	.044	.097	.110	.697	.352	.559	.445	.178	.430	.279	.470	-.310	-	.138	.570**	
	Sig. (2-tailed)	.847	.018	.072	.158	.050	.769	1.00	.530	.020	.502	.218	.000		.969	.604	.197	.817	.610	.563	.000	.056	.001	.014	.347	.018	.135	.009	.096	.824	.466	.001	

TK50	Pearson Correlation	.127	.229	.489**	.149	.289	.233	.114	.277	.290	.115	.195	.147	.445*	-.367*	-.010	.331	.152	.084	.207	.386*	.213	.336	1	-.036	.839**	.165	.538**	-.042	.273	.499**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.502	.224	.006	.432	.122	.215	.548	.139	.120	.545	.301	.440	.014	.046	.957	.074	.422	.659	.272	.035	.258	.069		.849	.000	.384	.002	.825	.145	.005	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TK51	Pearson Correlation	.085	.192	.106	.186	.398*	.110	.270	.235	.424*	.130	.313	.189	.178	.064	.327	.078	.324	.176	.131	.052	.316	.270	-.036	1	.045	.261	.293	.036	-.012	-.310	.373*
	Sig. (2-tailed)	.655	.309	.576	.326	.029	.563	.150	.212	.020	.494	.092	.318	.347	.736	.078	.681	.080	.353	.491	.785	.089	.149	.849		.812	.164	.116	.849	.950	.095	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TK52	Pearson Correlation	.168	.126	.504**	.169	.403*	.125	.038	.153	.302	-.016	.080	.020	.430*	-.190	-.096	.238	-.002	.065	.119	.401*	.267	.230	.839**	.045	1	.085	.447*	-.148	.249	.232	.428*
	Sig. (2-tailed)	.375	.508	.005	.372	.027	.511	.843	.421	.105	.932	.675	.915	.018	.313	.614	.205	.991	.732	.531	.028	.154	.221	.000	.812		.654	.013	.434	.185	.217	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TK53	Pearson Correlation	.131	.075	.031	.136	.156	.056	-.030	.246	.260	.243	.313	.386*	.279	-.021	.424*	.245	.266	.047	.227	-.101	.274	.038	.165	.261	.085	1	.261	-.235	.227	-.106	.329
	Sig. (2-tailed)	.490	.694	.870	.473	.409	.768	.873	.190	.165	.195	.093	.035	.135	.911	.020	.192	.156	.804	.228	.594	.143	.840	.384	.164	.654		.164	.212	.228	.577	.076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
PR54	Pearson Correlation	.204	.407*	.485**	.362*	.600**	.426*	.149	.402*	.351	.392*	-.060	.595**	.470**	-.070	.485**	.371*	.421*	.600**	.313	.226	.620**	.387*	.538**	.293	.447*	.261	1	-.083	.399*	.153	.690**

JML	Pearson Correlation	.516**	.533**	.455*	.353	.748**	.332	.541**	.593**	.560**	.607**	.089	.766**	.560**	.577**	.473**	.036	.205	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.012	.056	.000	.073	.002	.001	.001	.000	.639	.000	.001	.001	.008	.848	.278	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			

KD9 4	Pearson Correlation	.259	.173	.040	.482*	.604*	.679*	.549*	.629*	.645*	.550*	.459*	.188	.204	.146	.291	.390*	.414*	.706*	.805*	1	.784*	.771*
	Sig. (2-tailed)	.167	.360	.835	.007	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.011	.319	.281	.442	.118	.033	.023	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KD9 5	Pearson Correlation	.409*	.265	-.098	.633*	.625*	.651*	.647*	.785*	.846*	.777*	.647*	.252	.294	.154	.189	.310	.426*	.745*	.811*	.784*	1	.847*
	Sig. (2-tailed)	.025	.156	.607	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.179	.115	.417	.317	.096	.019	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JML	Pearson Correlation	.495*	.339	.170	.730*	.665*	.686*	.714*	.699*	.846*	.636*	.570*	.377*	.398*	.541*	.530*	.580*	.678*	.744*	.775*	.771*	.847*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.067	.370	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.040	.029	.002	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 12. Output Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.974	27

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.918	30

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.718	.790	17

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.916	21

Lampiran 13. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah Soal
1	Loyalitas	1. Tanggung Jawab	1, 2, 3, 4, 5	5
		2. Jujur	6, 7, 8, 9, 10	5
		3. Rasa memiliki	11, 12, 13, 14	4
		4. Mengerti kesulitan organisasi	15, 16, 17, 18	4
		5. Menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja	19, 20, 21, 22	4
		6. Menjaga dan meninggikan citra organisasi	23, 24, 25, 26, 27	5
2	Kepuasan Kerja	1. Kedisiplinan	28, 29, 30, 31, 32	5
		2. Moral kerja	33, 34, 35, 36, 37	5
		3. Gaji atau upah	38, 39,	2
		4. Pekerjaan itu sendiri	40, 41, 42, 43	4
		5. Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	44, 45, 46, 47	4
		6. Teman kerja (<i>workers</i>)	48, 49,50	3
		7. Promosi (<i>promotion</i>)	51, 52	2
3	Lingkungan	1. Warna	53, 54, 55	3

	Kerja Fisik	2. Pencahayaan	56, 57, 58	3
		3. Udara	59, 60, 61, 62	4
		4. Suara	63, 64	2
4	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	65, 66, 67	3
		2. Kebutuhan Keamanan	68, 69, 70, 71	4
		3. Kebutuhan Sosial	72, 73, 74, 75	4
		4. Kebutuhan Penghargaan	76, 77, 78, 79	4
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	80, 81, 82, 83	4
Jumlah Soal				83

Lampiran 14. Angket Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG**

Oleh

**Arum Wijayanti
7101416111**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Yayasan Pangudi Luhur Semarang

Semarang

Saya Arum Wijayanti. Saya saat ini sedang menempuh masa studi semester delapan Strata 1 (S1) di Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Guna menyelesaikan masa studi, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi). Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi pernyataan dalam kuesioner ini. **Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan tidak untuk kepentingan lain.**

Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner yang tersedia demi kelancaran penelitian ini dan saya menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Arum Wijayanti

NIM

7101416111

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI YAYASAN PANGUDI LUHUR SEMARANG

A. Identitas Responden Nama

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Bagian Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Sebelum mengisi pernyataan, isilah identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu
2. Bacalah secara cermat pernyataan yang telah tersedia
3. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom berikut:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. R : Ragu-Ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Jika Bapak/Ibu membatalkan jawaban, berilah tanda silang (x) pada jawaban yang dibatalkan, kemudian beri tanda baru dengan tanda *checklist* (√).
5. Silahkan jawab sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa pengaruh orang lain.

C. Daftar Pernyataan

Loyalitas Karyawan						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
2	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat saya bekerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan					
5	Saya selalu menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan					
Jujur						
6	saya selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan aslinya					
7	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan					
8	Saya selalu taat pada peraturan yang ada di organisasi, baik diawasi maupun tidak diawasi					
9	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya					
10	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan atasan.					

Rasa Memiliki						
11	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja					
12	Saya turut serta dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tempat saya bekerja					
13	Saya bekerja demi keunggulan organisasi					
14	Saya tidak pernah merusak fasilitas yang ada di ruang kerja					
Mengerti Kesulitan Organisasi						
15	Saya mampu memahami setiap permasalahan yang terjadi di organisasi tempat saya bekerja					
16	Setiap terjadi masalah dalam pekerjaan, saya mampu menyelesaikan masalah tersebut					
17	Saya mampu mengelola konflik yang muncul di lingkungan kerja					
18	Saya akan tetap bertahan walaupun organisasi tempat saya bekerja sedang mengalami kesulitan					
Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan Di Lingkungan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
19	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja guna mendukung kenyamanan bersama					
20	Saya terbuka terhadap kritik dan saran					
21	Saya selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah pekerjaan					
22	Saya selalu bersikap ramah kepada atasan maupun sesama rekan kerja					

Menjaga Dan Meningkatkan Citra Organisasi						
23	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra baik organisasi					
24	Saya selalu menjaga nama baik organisasi					
25	Saya selalu mencegah hal-hal yang dapat merugikan organisasi					
26	Saya selalu berusaha mewujudkan visi dan misi organisasi, sehingga nama baik organisasi akan terjaga					
27	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di organisasi lain					
Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kedisiplinan						
28	Saya selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
29	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
30	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat saya bekerja					
31	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan					
32	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada di organisasi tempat saya bekerja					
Moral Kerja						

33	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak					
34	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
35	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang saya miliki					
36	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
37	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam organisasi tempat saya bekerja					
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Gaji atau Upah						
38	Saya merasa upah yang diberikan pihak yayasan sudah mencukupi kebutuhan saya					
39	Saya merasa upah yang diberikan sudah adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Pekerjaan Itu Sendiri						
40	Saya merasa bahagia karena di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya					
41	Saya senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya					
42	Saya selalu merasa bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan					
43	Saya merasa bahagia karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
Hubungan Dengan Atasan (<i>supervision</i>)						
44	Saya selalu menjaga hubungan interpersonal					

	yang baik dengan atasan					
45	Atasan memberikan arahan kepada para karyawan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
46	Atasan selalu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik					
47	Atasan dapat mendengarkan kritik, saran dan pendapat karyawan bawahannya					
Teman Kerja (<i>workers</i>)						
48	Saya selalu menjaga hubungan pertemanan yang baik dengan sesama rekan kerja					
49	Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan sesama rekan kerja					
50	Rekan kerja saya selalu mengingatkan ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
Promosi (<i>promotion</i>)						
51	Saya akan mendapatkan promosi jabatan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berprestasi					
52	Promosi jabatan yang dilakukan organisasi memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.					
Lingkungan Kerja Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Warna						
52	Saya merasa warna pastel pada dinding di ruang kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
53	Saya merasa pemilihan warna pastel pada					

	dinding menambah semangat kerja karyawan					
54	Saya merasa pemilihan warna pastel pada dinding sudah sesuai dengan lingkungan kerja					
Pencahayaan						
55	Saya merasa penerangan/pencahayaan yang menggunakan lampu dan sinar matahari sudah mendukung penyelesaian kerja					
56	Saya merasa penempatan sumber cahaya/lampu sudah tepat					
57	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja membuat nyaman penglihatan					
58	Saya merasa jumlah sumber cahaya/lampu yang terpasang di ruang kerja sudah memadai					
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Udara						
59	Saya merasa sirkulasi udara diruang kerja saya sudah sangat baik					
60	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga tidak perlu penambahan jendela/lubang angin di ruangan tempat bekerja.					
61	Saya merasa ruang kerja saya terasa sejuk sehingga membuat saya nyaman bekerja					
62	Ruang kerja saya bebas dari polusi/asap rokok					
Suara						
63	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja					

64	Saya merasa terganggu dengan suara lalu lalang kendaraan di sekitar tempat kerja saya					
Motivasi Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
65	Kebutuhan saya dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima.					
66	Fasilitas yang diberikan oleh organisasi pada saat bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
67	Kelengkapan peralatan kerja sangat memadai					
Kebutuhan Keamanan						
68	Saya merasa senang bekerja di organisasi ini Karen terpenuhinya jaminan kesehatan					
69	Saya senang bekerja di organisasi ini karena memberikan jaminan masa depan yang lebih baik					
70	Saya senang bekerja di organisasi ini karena mendapat jaminan hari tua dan asuransi keselamatan					
71	Saya merasa aman saat bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif					
Kebutuhan Sosial						
72	Saya diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain pada waktu jam istirahat					
73	Hubungan kerja bersama dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
74	Adanya kunjungan dari pimpinan dan rekan kerja saat ada karyawan yang sakit					

75	Organisasi tempat saya bekerja setiap tahunnya selalu mengadakan rekreasi bersama.					
Kebutuhan Penghargaan						
76	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya berprestasi dalam bekerja.					
77	Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu					
78	Selama ini organisasi selalu mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
79	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan semangat kerja					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
80	Organisasi selalu memberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan					
81	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan karena dapat meningkatkan keterampilan					
82	Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai organisasi					
83	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja.					

Lampiran 15. Tabulasi Data Hasil Penelitian
Tabulasi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Kode	Tanggung Jawab					Jml	Jujur					Jml	Rasa Memiliki				Jml	Mengerti kesulitan organisasi				Jml	Menciptakan Suasana Yang Menyenangkan Di Lingkungan Kerja				Jml	Menjaga dan meninggikan citra organisasi					Jml	JML
		1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		Indi kator	11	12	13		14	Indi kator	15	16		17	18	Indi kator	19		20	21	22	Indi kator	23		
1	R-01	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	20	111	
2	R-02	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	129
3	R-03	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	99
4	R-04	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	2	3	14	100
5	R-05	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	115	
6	R-06	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	124
7	R-07	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	108
8	R-08	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	132
9	R-09	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	132
10	R-10	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	122
11	R-11	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	129
12	R-12	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	4	4	4	4	4	20	110
13	R-13	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	109
14	R-14	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	122
15	R-15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	106
16	R-16	2	2	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18	4	3	2	4	13	5	4	4	4	17	4	4	3	2	13	4	4	4	3	4	19	96
17	R-17	2	2	2	2	2	10	5	4	4	5	5	23	4	3	5	5	17	3	5	5	5	18	5	2	5	1	13	4	5	4	4	4	21	102
18	R-18	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	4	5	23	124
19	R-19	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	114

20	R-20	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	124
21	R-21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23	131
22	R-22	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	3	2	3	4	12	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	89
23	R-23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	21	111
24	R-24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23	124
25	R-25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	130
26	R-26	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23	124
27	R-27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	133
28	R-28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	108
29	R-29	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	109
30	R-30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	107
31	R-31	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	116
32	R-32	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	113
33	R-33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	134
34	R-34	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	24	120
35	R-35	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	113
36	R-36	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	129
37	R-37	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	4	3	4	5	5	21	118
38	R-38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	106
39	R-39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	108
40	R-40	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	16	88
41	R-41	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	117
42	R-42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	108

43	R-43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	107
44	R-44	4	4	4	4	5	21	5	4	2	2	4	17	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	4	5	2	2	13	4	4	4	3	4	19	94
45	R-45	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	5	23	123
46	R-46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	108
47	R-47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	129
48	R-48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	107
49	R-49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	108
50	R-50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	19	104
51	R-51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	135
52	R-52	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	25	117
53	R-53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	5	21	124
54	R-54	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	3	5	3	4	19	110
55	R-55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	131
56	R-56	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	119
57	R-57	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	127
58	R-58	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	24	120
59	R-59	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	4	5	5	4	5	23	121
60	R-60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	107
61	R-61	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	111
62	R-62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	25	131
63	R-63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	17	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	5	5	4	5	24	129
64	R-64	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24	132
65	R-65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	135

66	R-66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	132
67	R-67	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	3	5	4	17	3	4	4	4	15	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	20	112
68	R-68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	135
69	R-69	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	4	5	24	128
70	R-70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	4	2	16	5	5	5	5	5	25	129
71	R-71	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	111
72	R-72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	135
73	R-73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	25	131
74	R-74	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	131
75	R-75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	132
76	R-76	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	113
77	R-77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	135

Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Kode	Kedisiplinan					jml	Moral Kerja					jml	Gaji atau upah		Jml	Pekerjaan itu sendiri				Jml	Hubungan degan atasan (<i>supervision</i>)				Jml	Teman kerja (<i>workers</i>)			Jml	Promosi (<i>promotion</i>)		jml	JM L
		28	29	30	31	32		33	34	35	36	37		38	39		40	41	42	43		44	45	46	47		48	49	50		51	52		
1	R-01	4	2	4	4	4	18	4	5	4	4	4	21	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	6	3	4	7	88
2	R-02	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	2	2	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	101
3	R-03	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	3	6	4	3	4	4	15	4	2	4	3	13	4	4	4	8	4	3	7	83
4	R-04	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	8	4	4	4	4	16	3	3	2	3	11	3	3	3	6	3	4	7	85
5	R-05	4	4	4	4	4	20	5	5	3	2	4	19	3	3	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	6	3	4	7	90
6	R-06	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	3	3	6	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	8	4	4	8	99
7	R-07	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	3	2	5	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	6	3	4	7	89
8	R-08	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	1	1	2	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	3	3	3	6	3	5	8	101
9	R-09	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	10	5	5	10	116
10	R-10	5	4	4	4	4	21	5	5	5	3	4	22	3	3	6	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	8	4	4	8	95
11	R-11	5	2	4	4	4	19	5	5	5	4	5	24	2	2	4	5	5	5	4	19	5	2	5	3	15	3	3	3	6	3	5	8	95
12	R-12	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	23	2	2	4	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10	3	3	3	6	3	4	7	88
13	R-13	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	2	2	4	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	89
14	R-14	5	4	4	4	4	21	5	5	5	3	4	22	3	3	6	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	3	3	6	3	4	7	92
15	R-15	4	5	4	3	4	20	4	4	4	3	4	19	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	91
16	R-16	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	4	18	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	3	3	3	6	3	3	6	82
17	R-17	4	1	4	3	2	14	5	5	5	5	5	25	1	1	2	3	1	4	4	12	3	1	2	1	7	2	2	2	4	2	5	7	71
18	R-18	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	2	2	4	4	4	5	5	18	4	2	2	4	12	4	4	4	8	4	4	8	93
19	R-19	4	5	4	4	4	21	5	5	5	3	4	22	1	1	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	3	3	6	3	4	7	89

20	R-20	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	3	3	6	5	4	5	5	19	5	3	4	2	14	3	3	3	6	3	5	8	100
21	R-21	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22	1	1	2	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	5	9	99
22	R-22	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	6	3	3	6	76
23	R-23	4	2	4	4	5	19	5	4	4	4	5	22	2	2	4	4	4	5	5	18	4	3	4	4	15	3	3	3	6	3	5	8	92
24	R-24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	2	2	4	2	2	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	8	4	5	9	95
25	R-25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	3	3	6	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	3	3	8	3	4	7	106
26	R-26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	2	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	103
27	R-27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	3	8	3	4	7	109
28	R-28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	3	3	7	3	4	7	87
29	R-29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	96
30	R-30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	92
31	R-31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	6	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	3	3	7	3	4	7	90
32	R-32	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	1	1	2	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	3	3	3	6	4	4	8	90
33	R-33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	4	8	5	5	10	111
34	R-34	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	101
35	R-35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	96
36	R-36	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	8	5	5	10	116
37	R-37	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	3	7	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	3	3	7	4	4	8	102
38	R-38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	3	3	3	6	4	3	7	87
39	R-39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	6	4	4	8	90
40	R-40	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	4	4	8	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	3	3	3	6	3	4	7	79
41	R-41	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	8	4	4	8	97
42	R-42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	96

43	R-43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	95
44	R-44	5	2	2	2	2	13	4	4	4	2	2	16	3	2	5	4	2	1	3	10	4	2	4	2	12	4	3	3	7	2	3	5	68
45	R-45	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	10	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	5	9	5	4	9	107
46	R-46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	92
47	R-47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	5	4	19	4	3	4	4	15	3	3	3	6	4	4	8	108
48	R-48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	6	4	4	3	4	15	4	2	3	2	11	3	3	3	6	4	4	8	86
49	R-49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	92
50	R-50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	3	6	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	3	7	4	4	8	88
51	R-51	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	6	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	8	5	5	10	110
52	R-52	2	5	5	5	5	22	5	5	5	4	5	24	1	1	2	4	4	1	5	14	1	1	1	1	4	1	5	5	6	5	5	10	82
53	R-53	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	3	7	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	3	3	6	4	5	9	96
54	R-54	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	3	3	6	3	4	4	5	16	4	4	3	3	14	4	4	4	8	5	4	9	96
55	R-55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	2	2	4	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	4	8	5	4	9	105
56	R-56	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	5	10	4	2	5	5	16	4	4	4	5	17	2	1	1	3	4	4	8	95
57	R-57	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	2	2	14	4	4	4	8	4	4	8	104
58	R-58	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	101
59	R-59	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	4	8	4	4	8	108
60	R-60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	96
61	R-61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	3	3	6	4	4	8	88
62	R-62	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	1	1	2	4	5	5	5	19	5	3	5	5	18	3	1	1	4	5	5	10	102
63	R-63	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	3	3	6	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	3	3	7	5	5	10	106
64	R-64	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	2	2	4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	105
65	R-65	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	3	4	7	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	3	3	7	5	5	10	109

66	R-66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	2	2	4	4	3	3	5	15	5	4	5	4	18	3	3	3	6	5	5	10	102
67	R-67	4	2	4	4	4	18	4	5	5	4	5	23	5	4	9	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	3	3	3	6	3	4	7	93
68	R-68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	2	4	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	4	4	8	4	5	9	109
69	R-69	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	24	2	2	4	5	5	5	5	20	4	2	5	2	13	3	3	3	6	5	5	10	99
70	R-70	5	5	5	5	5	25	5	5	4	2	4	20	1	1	2	5	5	5	5	20	5	1	4	4	14	3	2	2	5	4	5	9	95
71	R-71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	3	3	6	4	4	8	88
72	R-72	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	3	4	7	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	3	3	7	5	5	10	109
73	R-73	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	1	1	2	4	5	5	5	19	5	3	5	5	18	3	1	1	4	5	5	10	102
74	R-74	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	1	1	2	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	8	4	4	8	102
75	R-75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	2	2	4	4	3	3	5	15	5	4	5	4	18	3	3	3	6	5	5	10	102
76	R-76	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	3	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	6	5	5	10	95
77	R-77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	1	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	8	4	4	8	104

Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kode	Warna			Jml	Pencahayaannya			jml	Udara				jml	Suara		jml	JML
		53	54	55		56	57	58		59	60	61	62		63	64		
1	R-01	4	4	4	14	3	3	4	10	3	3	3	4	13	2	2	4	41
2	R-02	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	7	52
3	R-03	4	3	4	15	4	3	3	10	4	4	4	4	16	2	3	5	46
4	R-04	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	3	5	49
5	R-05	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	7	51
6	R-06	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	51
7	R-07	3	3	3	12	3	4	4	11	3	3	3	4	13	3	4	7	43
8	R-08	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	5	17	2	4	6	54
9	R-09	5	5	5	20	4	5	5	14	5	2	4	4	15	2	2	4	53
10	R-10	4	3	4	15	4	4	4	12	4	3	3	4	14	3	2	5	46
11	R-11	4	3	4	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	2	2	4	54
12	R-12	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	5	17	3	1	4	48
13	R-13	2	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	1	1	2	38
14	R-14	4	3	4	15	4	4	4	12	4	3	4	4	15	3	3	6	48
15	R-15	2	2	2	8	4	4	4	12	4	4	4	5	17	1	1	2	39
16	R-16	3	3	3	12	3	4	4	11	3	4	4	4	15	3	4	7	45
17	R-17	3	4	2	11	3	2	4	9	2	4	4	5	15	2	4	6	41
18	R-18	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	8	53
19	R-19	3	2	2	9	2	5	5	12	4	4	4	4	16	2	3	5	42
20	R-20	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	2	1	3	54

21	R-21	4	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	4	16	2	2	4	50
22	R-22	2	3	2	9	4	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	6	36
23	R-23	3	2	2	9	4	4	4	12	4	4	5	5	18	2	5	7	46
24	R-24	4	4	4	15	4	2	4	10	4	4	4	5	17	5	3	8	50
25	R-25	4	4	4	15	5	4	4	13	4	4	4	4	16	5	5	10	54
26	R-26	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	2	5	49
27	R-27	4	4	4	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	9	59
28	R-28	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	7	47
29	R-29	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	4	13	3	3	6	47
30	R-30	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	6	49
31	R-31	4	4	4	16	4	5	5	14	5	5	5	5	20	3	3	6	56
32	R-32	4	4	4	16	5	5	4	14	5	5	4	4	18	2	2	4	52
33	R-33	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	2	3	5	60
34	R-34	3	3	4	15	5	5	5	15	4	4	4	5	17	2	3	5	52
35	R-35	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	2	4	48
36	R-36	4	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	10	63
37	R-37	4	4	4	16	5	5	5	15	3	3	4	5	15	3	3	3	49
38	R-38	4	5	5	19	4	4	5	13	4	4	4	4	16	3	4	4	52
39	R-39	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	2	4	48
40	R-40	4	4	5	18	5	5	5	15	4	4	4	4	16	2	2	4	53
41	R-41	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	6	50
42	R-42	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	52
43	R-43	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	2	4	48
44	R-44	4	4	5	17	5	5	5	15	4	5	5	4	18	3	3	6	56

45	R-45	5	4	5	19	5	4	4	13	5	4	5	4	18	4	4	8	58
46	R-46	3	3	3	13	3	3	3	9	5	5	5	5	20	5	5	10	52
47	R-47	3	3	3	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	3	3	6	53
48	R-48	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	3	7	58
49	R-49	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16	3	4	7	54
50	R-50	4	4	4	15	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	8	54
51	R-51	3	3	3	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	8	55
52	R-52	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	5	5	18	2	5	7	60
53	R-53	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	8	55
54	R-54	4	3	3	14	5	5	5	15	4	4	4	5	17	2	3	5	51
55	R-55	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	5	10	61
56	R-56	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	5	17	3	3	6	52
57	R-57	4	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	10	52
58	R-58	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	5	17	2	4	6	53
59	R-59	5	5	4	18	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	8	55
60	R-60	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	52
61	R-61	4	4	4	14	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	8	49
62	R-62	2	3	3	10	5	5	5	15	1	2	5	5	13	4	5	9	47
63	R-63	4	4	5	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	6	52
64	R-64	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	52
65	R-65	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	9	63
66	R-66	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	5	9	63
67	R-67	4	4	4	15	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	8	50
68	R-68	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	3	4	7	62

69	R-69	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	8	59
70	R-70	4	4	4	16	5	5	5	15	4	5	5	5	19	4	2	6	56
71	R-71	4	4	4	14	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	8	49
72	R-72	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	9	63
73	R-73	4	4	3	13	5	5	5	15	1	2	5	5	13	4	5	9	50
74	R-74	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	52
75	R-75	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	5	9	63
76	R-76	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	3	4	15	3	2	5	52
77	R-77	4	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	8	50

Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Kode	K. fisiologi			jml	Kebutuhan Keamanan				jml	Kebutuhan Sosial				Jml	Kebutuhan Penghargaan				jml	Kebutuhan Aktualisasi Diri				Jml	JML
		65	66	67		68	69	70	71		72	73	74	75		76	77	78	79		80	81	82	83		
1	R-01	3	5	3	6	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	76
2	R-02	4	4	4	8	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	78
3	R-03	3	4	2	5	4	3	4	4	15	5	5	4	3	17	3	3	4	4	14	3	4	3	4	14	65
4	R-04	4	4	3	7	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	61
5	R-05	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
6	R-06	4	4	4	8	4	4	3	4	15	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	73
7	R-07	4	2	4	8	3	3	4	4	14	4	4	5	3	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	66
8	R-08	3	4	4	7	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	68
9	R-09	5	4	4	9	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	83
10	R-10	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	68
11	R-11	5	4	5	10	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	2	2	3	10	5	4	3	5	17	76
12	R-12	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	71
13	R-13	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	4	4	12	4	3	4	4	15	67
14	R-14	4	5	4	8	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	68
15	R-15	4	4	3	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	70
16	R-16	4	4	4	8	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	2	3	3	3	11	4	4	2	3	13	63
17	R-17	1	4	2	3	3	2	3	4	12	4	4	1	2	11	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	38
18	R-18	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	70
19	R-19	4	4	4	8	4	2	2	4	12	5	4	4	4	17	3	2	3	4	12	3	3	3	4	13	62

20	R-20	4	4	4	8	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	79
21	R-21	4	4	4	8	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	77
22	R-22	3	4	4	7	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	62
23	R-23	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	67
24	R-24	5	3	4	9	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	79
25	R-25	4	4	4	8	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	72
26	R-26	4	3	4	8	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16	73
27	R-27	4	3	4	8	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	3	3	5	15	5	5	4	4	18	75
28	R-28	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	70
29	R-29	4	2	4	8	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	72
30	R-30	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
31	R-31	4	3	4	8	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	72
32	R-32	4	3	4	8	3	4	4	4	15	3	2	3	4	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	59
33	R-33	4	1	4	8	3	4	4	4	15	2	2	4	4	12	3	4	4	2	13	3	3	3	3	12	60
34	R-34	4	2	3	7	3	3	3	3	12	3	2	3	1	9	3	2	2	4	11	3	3	3	3	12	51
35	R-35	4	3	3	7	3	3	3	3	12	2	2	4	2	10	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	51
36	R-36	4	4	4	8	2	3	4	4	13	4	3	4	3	14	2	2	2	5	11	3	2	3	1	9	55
37	R-37	2	2	3	5	3	3	3	3	12	4	3	5	2	14	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	50
38	R-38	1	2	3	4	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	2	4	1	2	9	2	2	3	1	8	42
39	R-39	3	4	3	6	3	2	2	4	11	3	4	4	2	13	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	48
40	R-40	2	3	2	4	2	2	2	4	10	2	3	2	2	9	2	3	4	4	13	4	2	2	2	10	46
41	R-41	3	4	3	6	3	3	2	2	10	2	4	4	4	14	3	4	3	3	13	4	2	2	3	11	54
42	R-42	3	5	3	6	4	3	3	2	12	4	3	3	4	14	1	4	5	2	12	3	2	2	3	10	54

43	R-43	3	2	3	6	5	3	4	2	14	4	3	4	4	15	2	3	4	3	12	3	2	2	3	10	57
44	R-44	2	4	1	3	3	2	3	4	12	3	3	5	3	14	4	2	3	3	12	4	2	2	2	10	51
45	R-45	2	4	2	4	4	2	2	4	12	3	3	4	2	12	3	2	2	3	10	2	2	1	2	7	45
46	R-46	3	4	3	6	3	2	3	3	11	4	2	3	2	11	2	3	3	3	11	2	3	1	4	10	49
47	R-47	2	2	4	6	2	2	2	3	9	4	2	3	3	12	4	3	3	3	13	2	3	2	5	12	52
48	R-48	2	4	2	4	2	2	3	2	9	3	2	2	4	11	3	4	2	2	11	3	4	1	5	13	48
49	R-49	2	4	2	4	3	2	2	2	9	3	3	2	1	9	2	2	2	3	9	3	4	1	5	13	44
50	R-50	3	5	4	7	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15	64
51	R-51	5	4	4	9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	3	3	4	3	13	79
52	R-52	4	4	4	8	2	1	1	4	8	4	4	5	1	14	1	1	1	5	8	1	5	1	1	8	46
53	R-53	4	4	4	8	4	3	4	4	15	4	5	4	3	16	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	69
54	R-54	4	4	4	8	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	3	3	3	4	13	4	5	4	4	17	70
55	R-55	4	4	5	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	76
56	R-56	1	5	1	2	2	3	3	4	12	4	4	5	1	14	3	2	4	1	10	4	4	4	5	17	55
57	R-57	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
58	R-58	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	70
59	R-59	4	4	4	8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	88
60	R-60	4	5	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	68
61	R-61	3	5	3	6	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	64
62	R-62	5	4	5	10	4	3	5	5	17	5	5	5	5	20	2	4	5	2	13	5	5	4	5	19	79
63	R-63	4	5	4	8	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	1	2	3	3	9	3	4	4	4	15	66
64	R-64	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	72
65	R-65	5	4	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	89

66	R-66	5	4	5	10	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	3	3	3	5	14	5	5	5	5	20	81
67	R-67	3	4	4	7	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	62
68	R-68	3	5	3	6	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	3	5	4	5	17	5	4	4	4	17	74
69	R-69	4	4	5	9	5	5	5	4	19	5	5	3	3	16	2	2	3	2	9	5	5	5	5	20	73
70	R-70	5	4	5	10	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15	5	4	5	5	19	80
71	R-71	3	5	3	6	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	64
72	R-72	5	4	5	10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	89
73	R-73	5	3	5	10	4	3	5	5	17	5	5	5	5	20	2	4	3	2	11	5	5	4	5	19	77
74	R-74	4	3	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	74
75	R-75	5	4	5	10	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	3	3	3	5	14	5	5	5	5	20	81
76	R-76	4	4	3	7	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	3	3	5	14	4	4	4	4	16	67
77	R-77	4	5	4	8	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	73

Lampiran 16. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Tanggung jawab	1	42	33	0	2	0	89.87	90.75
			54,54	42,85	0	2,59	0		
		2	44	30	1	2	0	90.13	
			57,14	38,96	1,29	2,59	0		
		3	48	27	1	1	0	91.68	
			62,33	35,06	1,29	1,29	0		
		4	44	32	0	1	0	90.90	
			57,14	41,55	0	1,29	0		
		5	44	32	0	1	0	91.2	
			57,14	41,55	0	1,29	0		
2	Jujur	6	46	28	3	0	0	91.17	88.67
			59,74	36,36	3,89	0	0		
		7	37	37	2	1	0	88.57	
			48,05	48,05	2,59	1,29	0		
		8	30	43	3	1	0	86.49	
			38,96	55,84	3,89	1,29	0		
		9	35	38	3	1	0	87.79	
			45,45	49,35	3,89	1,29	0		
		10	37	39	1	0	0	89.35	
			48,05	50,64	1,29	0	0		
3	Rasa memiliki	11	34	39	3	1	0	87.53	85.39
			44,15	50,64	3,89	1,29	0		
		12	31	39	6	1	0	85.97	
			40,26	50,64	7,79	1,29	0		
		13	34	35	7	1	0	87.01	
			44,15	45,45	9,09	1,29	0		
		14	18	48	8	3	0	81.04	
			23,37	62,33	10,38	3,89	0		
4	Mengerti kesulitan organisasi	15	38	33	5	1	0	88.05	87.98
			49,35	42,85	6,49	1,29	0		
		16	36	39	1	1	0	88.57	
			46,75	50,64	1,29	1,29	0		
		17	31	42	4	0	0	87.01	
			40,26	54,54	5,19	0	0		

		18	33 42,85	43 44,84	1 1,29	0 0	0 0	88.3				
5	Menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja	19	42 54,54	32 41,55	2 2,59	0 0	1 1,29	89.61	84.87			
			20	33 42,85	40 51,94	2 2,59	1 1,29	1 1,29		86.75		
		21		29 37,66	43 55,84	3 3,89	2 2,59	0 0		85.71		
			22	14 18,18	48 62,33	8 10,38	5 6,49	2 2,59		77.4		
		6		Menjaga dan meningkatkan citra organisasi	23	28 36,36	46 59,74	3 3,89		0 0	0 0	86.49
			24			36 46,75	36 46,75	5 6,49		0 0	0 0	88.05
25	32 41,55				40 51,94	5 6,49	0 0	0 0	87.01			
	26		21 27,27		44 57,14	11 14,28	1 1,29	0 0	82.08			
27			37 48,05		38 49,35	2 2,59	0 0	0 0	89.09			
	Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Loyalitas Karyawan									87.51		

Analisis Statistik Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
85% < %skor ≤ 100%	Sangat Loyal	44	57,14%
69% < %skor ≤ 84%	Loyal	31	40,26%
53% < %skor ≤ 68%	Cukup Loyal	2	2,59%
37% < %skor ≤ 52%	Tidak Loyal	0	0%
20% < %skor ≤ 36%	Sangat Tidak Loyal	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		100%	
Terendah		65.18%	
Rata-Rata		87.51%	
Kriteria		Sangat Loyal	

Analisis Deskriptif Per Indikator Loyaltias Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Tanggung jawab	90.75	Sangat loyal
2	Jujur	88,67	Sangat loyal
3	Rasa memiliki	85.39	Sangat loyal
4	Mengerti kesulitan organisasi	87,98	Sangat loyal
5	Menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja	84.87	Loyal
6	Menjaga dan meninggikan citra organisasi	86,54	Sangat loyal
Rata-rata		87,51	Sangat loyal

Lampiran 17. Analisis Deskripsi Persentase Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %			
			5	4	3	2	1					
1	Kedisiplinan	28	35	39	2	1	0	88.05	86.39			
			45,45	50,64	2,59	1,29	0					
		29	30	35	6	5	1	82.85				
			38,96	45,45	7,79	6,49	1,29					
		30	36	38	3	1	0	87.79				
			46,75	49,35	3,89	1,29	0					
		31	29	43	4	1	0	85.97				
			37,66	55,84	5,19	1,29	0					
		32	33	39	3	2	0	87.27				
			42,85	50,64	3,89	2,59	0					
		2	Moral Kerja	33	43	31	3	0		0	90.39	88.31
					55,84	40,25	3,89	0		0		
34	49			27	1	0	0	92.46				
	63,63			35,06	1,29	0	0					
35	40			32	5	0	0	89.09				
	51,95			41,55	6,49	0	0					
36	21			42	11	3	0	81.03				
	27,27			54,54	14,28	3,89	0					
37	36			47	1	1	0	88.57				
	46,75			61,03	1,29	1,29	0					
3	Gaji atau upah			38	7	10	20	30	10	53.24	52.07	
					9,09	12,98	25,97	38,96	12,98			
		39	5	10	18	33	11	50.90				
			6,49	12,98	23,37	42,85	14,28					
4	Pekerjaan itu sendiri	40	19	49	7	2	0	82.07	83.57			
			24,67	63,63	9,09	2,59	0					
		41	23	43	6	4	1	81.55				
			29,87	55,84	7,79	5,19	1,29					
		42	27	42	6	0	2	83.89				
			35,06	54,54	7,79	0	2,59					
		43	28	47	2	0	0	86.75				
			36,36	61,03	2,59	0	0					
		5	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	44	19	48	9	0		1	81.81	76.03
					24,67	62,33	11,68	0		1,29		
				45	8	35	23	8		3	69.61	
					10,38	45,45	29,87	10,38		3,89		
46	18			46	8	4	1	79.74				
	23,37			59,74	10,38	5,19	1,29					

		47	9	42	18	6	2	72.98	
			11,68	54,54	23,37	7,79	2,59		
6	Teman kerja (workers)	48	3	41	30	2	1	71.16	74.37
			3,89	53,24	38,96	2,59	1,29		
		49	27	42	8	1	0	84.15	
			35,06	54,54	10,38	1,29	0		
50	3	33	37	2	3	67.79			
	3,89	42,85	48,05	2,59	3,89				
7	Promosi (promotion).	51	17	39	19	2	0	78.44	81.68
			22,07	50,64	24,67	2,59	0		
		52	24	48	5	0	0	84.93	
			31,16	62,33	6,49	0	0		
Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Kepuasan Kerja									80.10

Analisis Statistik Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
85% < %skor ≤ 100%	Sangat Puas	23	29,87%
69% < %skor ≤ 84%	Puas	49	63,63%
53% < %skor ≤ 68%	Cukup Puas	5	6,49%
37% < %skor ≤ 52%	Tidak Puas	0	0%
20% < %skor ≤ 36%	Sangat Tidak Puas	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		96.8%	
Terendah		57.6%	
Rata-Rata		80,10%	
Kriteria		Puas	

Analisis Deskriptif Per Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Kedisiplinan	86.39	Sangat puas
2	Moral kerja	88,31	Sangat puas
3	Gaji atau upah	52.07	Tidak puas
4	Pekerjaan itu sendiri	83,57	Puas
5	Hubungan dengan atasan (supervision)	76.03	Puas
6	Teman sekerja (workers);	74,37	Puas
7	Promosi (promotion)	81,68	Puas
Rata-rata		80,10	Puas

Lampiran 18. Analisis Deskripsi Persentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Warna	53	12	51	10	4	0	78.44	78.44
			15,58	66,23	12,98	5,19	0		
		54	14	45	14	4	0	77.92	
			18,18	58,44	18,18	5,19	0		
		55	17	45	9	6	0	78.96	
			22,07	58,44	11,68	7,79	0		
2	Pencahayaannya	56	30	40	6	1	0	85.71	86.75
			38,96	51,95	7,79	1,29	0		
		57	34	37	4	2	0	86.75	
			44,15	48,05	5,19	2,59	0		
		58	33	41	3	0	0	87.792	
			42,85	53,24	3,89	0	0		
3	Udara	59	18	50	6	1	2	81.04	83.63
			23,37	64,93	7,79	1,29	2,59		
		60	19	46	8	4	0	80.78	
			24,67	59,74	10,38	5,19	0		
		61	24	47	6	0	0	84.68	
			31,16	61,03	7,79	0	0		
62	32	44	1	0	0	88.05			
	41,55	57,14	1,29	0	0				
4	Suara	63	6	27	22	21	2	63.38	65.19
			7,79	35,06	28,57	27,27	2,59		
		64	14	26	20	13	4	68.57	
			18,18	33,76	25,97	16,88	5,19		
Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Lingkungan Kerja Fisik								80,04	

Analisis Statistik Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
85% < %skor ≤ 100%	Sangat Baik	17	22,07%
69% < %skor ≤ 84%	Baik	53	68,83%
53% < %skor ≤ 68%	Sedang	7	9,09%
37% < %skor ≤ 52%	Tidak Baik	0	0
20% < %skor ≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		77	
Tertinggi		98.33%	
Terendah		56.67%	
Rata-Rata		80.04%	
Kriteria		Baik	

Analisis Deskriptif Per Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Warna	78.44	Baik
2	Pencahayaan	86,75	Sangat baik
3	Udara	83.63	Baik
4	Suara	65,19	Sedang
	Rata-rata	80,04	Baik

Lampiran 19. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	No. Butir Pernyataan	Tanggapan responden					Nilai indeks per item %	Nilai indeks indikator %
			5	4	3	2	1		
1	Kebutuhan Fisiologi	65	11	44	14	7	1	74.80	73.93
			14,28	57,14	18,18	9,09	1,29		
		66	11	42	14	7	3	73.24	
			14,28	54,54	18,18	9,09	3,89		
		67	10	43	16	6	2	73.76	
			12,98	55,84	20,77	7,79	2,59		
2	Kebutuhan Keamanan	68	12	43	15	7	0	75.58	74.35
			15,58	55,84	19,48	9,09	0		
		69	7	37	21	11	1	69.87	
			9,09	48,05	27,27	14,28	1,29		
		70	9	43	16	8	1	73.24	
			11,68	55,84	20,77	10,38	1,29		
		71	14	49	9	5	0	78.70	
			18,18	63,63	11,68	6,49	0		
3	Kebutuhan Sosial	72	23	42	8	4	0	81.81	79.15
			29,87	54,54	10,38	5,19	0		
		73	23	36	11	7	0	79.48	
			29,87	46,75	14,28	9,09	0		
		74	21	43	9	3	1	80.77	
			27,27	55,84	11,68	3,89	1,29		
75	18	36	11	8	4	74.54			
	23,37	46,75	14,28	10,38	5,19				
4	Kebutuhan Penghargaan	76	4	23	32	14	4	62.33	67.72
			5,19	29,87	41,55	18,18	5,19		
		77	6	30	27	12	2	66.75	
			7,79	38,96	35,06	15,58	2,59		
		78	8	30	29	7	3	68.57	
			10,38	38,96	37,66	9,09	3,89		
79	17	29	21	8	2	73.24			
	22,07	37,66	27,27	10,38	2,59				
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	80	17	32	20	7	1	74.80	73.37
			22,07	41,55	25,97	9,09	1,29		
		81	15	39	12	11	0	75.06	
			19,48	50,64	15,58	14,28	0		
		82	7	39	17	9	5	68.83	
			9,09	50,64	22,07	11,68	6,49		
		83	17	37	12	8	3	74.80	
			22,07	48,05	15,58	10,38	3,89		
Rata-Rata Distribusi Nilai Indeks Motivasi Kerja								73,69	

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi Pemilih	Persentase Frekuensi
85% < %skor ≤ 100%	Sangat Tinggi	14	18,18%
69% < %skor ≤ 84%	Tinggi	41	53,24%
53% < %skor ≤ 68%	Sedang	16	20,77%
37% < %skor ≤ 52%	Rendah	6	7,79%
20% < %skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		77	
Tertinggi		97,89%	
Terendah		44,21%	
Rata-Rata		73,69%	
Kriteria		Tinggi	

Analisis Deskriptif Per Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai indeks %	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologis	73.93	Tinggi
2	Kebutuhan Keamanan	74,35	Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	79.15	Tinggi
4	Kebutuhan Penghargaan	67,72	Sedang
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	73.37	Tinggi
	Rata-rata	73,69	Tinggi

Lampiran 20. Output Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *Kormogorov-Sminov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57891797
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.082
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.500
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774		
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000	.578	1.731
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005	.711	1.407
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002	.771	1.297
a. Dependent Variable: LK								

Hasil Uji Heterokedstisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.521	4.667		2.254	.027
	KK	-.060	.056	-.161	-1.066	.290
	LKF	-.056	.093	-.082	-.600	.551
	MK	.034	.040	.112	.854	.396
a. Dependent Variable: Abs_res						

Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LK * KK	Between Groups	(Combined)	9804.250	32	306.383	11.003	.000
		Linearity	8075.668	1	8075.668	290.023	.000
		Deviation from Linearity	1728.582	31	55.761	2.003	.017
	Within Groups		1225.179	44	27.845		
	Total		11029.429	76			

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LK * LKF	Between Groups	(Combined)	4798.438	22	218.111	1.890	.030
		Linearity	3755.853	1	3755.853	32.550	.000
		Deviation from Linearity	1042.585	21	49.647	.430	.982
	Within Groups		6230.991	54	115.389		
	Total		11029.429	76			

Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LK * MK	Between Groups	(Combined)	8186.679	37	221.262	3.036	.000
		Linearity	3440.130	1	3440.130	47.196	.000
		Deviation from Linearity	4746.548	36	131.849	1.809	.036
	Within Groups		2842.750	39	72.891		
	Total		11029.429	76			

Lampiran 21. Hasil Uji Hipotesis

Uji Simultan (F) Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8663.980	3	2887.993	89.126	.000 ^b
	Residual	2365.449	73	32.403		
	Total	11029.429	76			
a. Dependent Variable: LK						
b. Predictors: (Constant), MK, LKF, KK						

Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002
a. Dependent Variable: LK						

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.777	5.692
a. Predictors: (Constant), MK, LKF, KK				

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Uji r^2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.113	7.323		.289	.774			
	KK	.815	.088	.660	9.258	.000	.856	.735	.502
	LKF	.419	.146	.184	2.866	.005	.584	.318	.155
	MK	.204	.062	.202	3.279	.002	.558	.358	.178
a. Dependent Variable: LK									