



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LOYALITAS PADA KARYAWAN
TIDAK TETAP RS IBU DAN ANAK MUHAMMADIYAH
KOTA PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH LOYALTY IN EMPLOYEES NOT FIXED
MUHAMMADIYAH MOM AND CHILDREN'S RS
CITY OF PROBOLINGGO*

TESIS

Oleh :

NUR IMRON ROSYADI, S.E.

NIM. 160820101041

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2019**



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LOYALITAS PADA KARYAWAN
TIDAK TETAP RS IBU DAN ANAK MUHAMMADIYAH
KOTA PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH LOYALTY IN EMPLOYEES NOT FIXED
MUHAMMADIYAH MOM AND CHILDREN'S RS
CITY OF PROBOLINGGO*

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh :

NUR IMRON ROSYADI, S.E.

NIM. 160820101041

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2019**

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Nur Imron Rosyadi, S.E.
NIM : 160820101041
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas pada Karyawan Tidak Tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar- benarnya bahwa Tesis yang saya buat adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 1 Pebruari 2019

Yang menyatakan,

Materai 6000

Nur Imron Rosyadi, S.E.

NIM.160820101041

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas pada Karyawan Tidak Tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

Nama : Nur Imron Rosyadi, S.E.

NIM : 160820101041

Prodi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui :

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E, M.Si
NIP. 1974121220001221001

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.
NIP. 197805252003122002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, S.E., M.M
NIP. 196105301988021001

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI LOYALITAS PADA KARYAWAN
TIDAK TETAP RS IBU DAN ANAK MUHAMMADIYAH
KOTA PROBOLINGGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nur Imron Rosyadi, S.E.
NIM : 160820101041
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Jember.

Penguji Utama : Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E, M.Si
NIP. 197405022000032001

Penguji Anggota I : Drs. Sudaryanto, MBA, Ph.D
NIP. 196604081991031001

Penguji Anggota II : Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si
NIP. 196610201990022001



Mengesahkan,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Khusus untuk :

1. Ibu Tercinta Atas Kasih Sayang, Doa, dan Semangat Yang Tak Henti Mengalir
2. Istriku Tersayang Estin Dwi Octiani Atas Do'a dan Support
3. Ketiga Anakku yang Sholeh/Sholehah – Iqbal, Najwa, Hasbi (Muhmmad Iqbal Rosyadi, Najwa Hilmatur Rosyadah, Hasbi Maulana Rosyadi). Melihat Kalian Membuatku Sadar Bahwa Tugas Belum Selesai, Belum Boleh Memperhitungkan Tetesan Keringat Yang Diperas Dalam- dalam.
4. Sdr. Muhammad Arif Fanani, sdr. Lukman Hakim dan sdr. Luki F.A., yang selalu mendukung dan support
5. Keluarga Besar di Lumajang, Probolinggo atas Doa dan Supportnya
6. Keluarga Besar RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo Atas Motivasi dan Dukungannya baik Moril dan Sprituil.

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

HALAMAN MOTTO

*Allah Akan Meninggikan Orang-Orang Yang Beriman Di Antaramu Dan Orang-Orang Yang Diberi Ilmu Pengetahuan Beberapa Derajat
(Q.S. Al-Mujadalah : 11)*

*Barangsiapa Yang Menempuh Suatu Perjalanan Dalam Rangka Untuk Menuntut Ilmu Maka Allah Akan Mudahkan Baginya Jalan Ke Surga
(HR. Muslim)*

*Menuntut Ilmu Adalah Taqwa. Menyampaikan Ilmu Adalah Ibadah. Mengulang-Ulang Ilmu Adalah Zikir. Mencari Ilmu Adalah Jihad
(Abu Hamid Al Ghazali)*

*Tujuan Dari Ilmu Adalah Mengamalkannya, Maka Ilmu Yang Hakiki Adalah Yang Terefleksikan Dalam Kehidupannya, Bukannya Yang Bertengger Di Kepala
(Imam Syafi'i)*

Iman itu Masih Bertelanjang... Pakaiannya adalah Taqwa, Perhiasannya adalah Malu, Hartanya adalah Pengendalian Diri, dan Buahnya adalah Ilmu yang Manfaat.

Kita Menilai Diri Dari Apa Yang Kita Pikir Bisa Kita Lakukan...Padahal Orang Lain Menilai Kita Dari Apa Yang Sudah Kita Lakukan Untuk Itu...Apabila Anda Berpikir Bisa... Segera Lakukanlah...!!!

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada Karyawan Tidak Tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo ; Nur Imron Rosyadi, S.E. ; 160820101014; 2019; 133 Halaman; Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Setiap Organisasi atau Rumah Sakit umumnya menuntut kinerja karyawannya meningkat dengan baik. Hal ini harus diimbangi dengan kondisi tempat kerja dan hubungan antar sesama karyawan baik junior dan senior berjalan dengan baik, yang terjadi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah adalah bila karyawan tidak tetap junior memiliki sebuah kesalahan atau tidak dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasannya, maka sikap senioritas sebagai karyawan yang lebih unggul akan menjadikan hal tersebut sebagai aktivitas bulli. Aktivitas bulli yang dilakukan oleh senior, tentunya akan mengganggu aktivitas kerja karyawan tidak tetap dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah. Banyak dari karyawan tidak tetap yang memutuskan untuk pindah kerja atau keluar kerja karena adanya aktivitas bulli yang dilakukan oleh seniornya. Kepegawaian dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah berusaha mengimbangi hal tersebut dengan melakukan pembukaan atau penarikan karyawan tidak tetap baru untuk dapat menggantikan seluruh proses dan tugas kerja yang menjadi kebutuhan manajemen. Setiap bulan, ada saja karyawan tidak tetap yang keluar tanpa kejelasan pasti dari Rumah Sakit atau tanpa keterangan. Ini akan menambah kebingungan kekosongan karyawan yang dibutuhkan untuk ditempatkan ditempat kerja yang sesuai dengan bidang, kemampuan dan keahlian kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas pada karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo. Populasi dan Sampel yang digunakan adalah 72 Karyawan tidak tetap, teknik sampling menggunakan data penelitian jenis sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan tidak tetap sebagai objek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder dengan pengukuran variabel menggunakan skala *Likert*. Alat analisis yang

digunakan adalah analisis jalur (*path analisis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur membuktikan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 32.8%, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 50.1%, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56.3%, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35.1%, pengaruh langsung variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71.7%. kesimpulan dari hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah adalah diterima.



SUMMARY

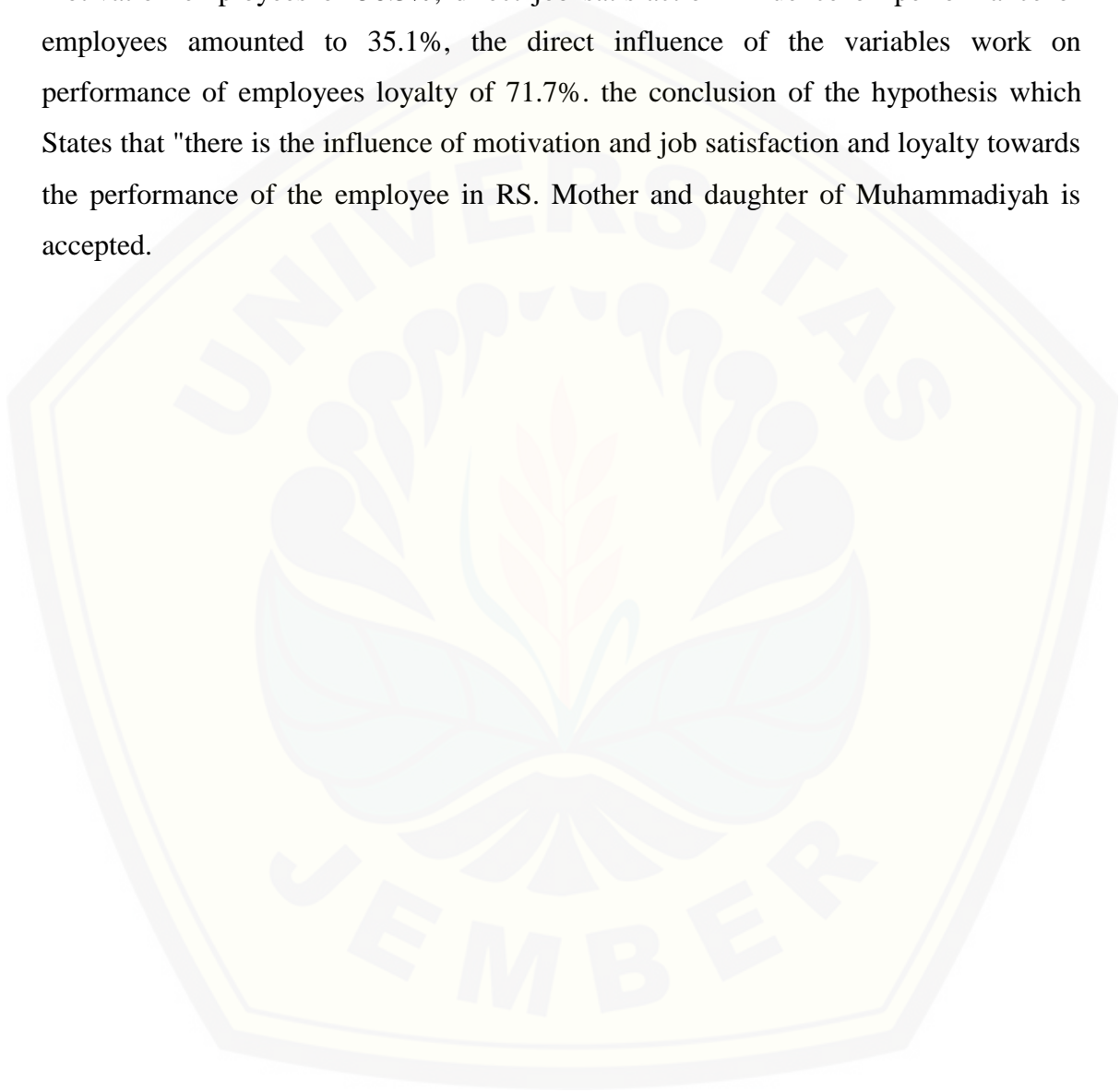
The influence of Motivation and satisfaction on performance of employees Through the loyalty of Employees not fixed maternal and child Hospital of Muhammadiyah town of Probolinggo; Nur Imron Rosyadi, S.E.; 160820101014; 2019; 133 Pages; Master of management of the Faculty of Economics and business of the University of Jember.

Any organization or hospital generally demand the performance of employees on the rise as well. This must be balanced with the workplace conditions and relationships between fellow employees both juniors and seniors going well, that happens in the maternal and child Hospital Muhammadiyah is when employees do not keep junior has an error or is not can work in accordance with the working procedures that comply with the established by his boss, then the attitude of the seniority of the employees as superior to such things as will make the activity of bulli. Bulli activity performed by seniors, will certainly affect the employee's work activities is not fixed from the maternal and child Hospital Muhammadiyah. Many of the employees are not fixed that decided to move the work or out of work due to the activity of bulli conducted by senior. The staffing of the maternal and child Hospital Muhammadiyah tried to offset this by doing the opening or the withdrawal of the new permanent employees are not to be able to replace the entire process and task management needs into work. Every month, there's just not a permanent employee out without definite clarity from the hospital or without captions. This will add to the confusion the emptiness of an employee who is required to be placed in a place of employment which correspond to areas of expertise, ability and it works.

This research aims to know the motivation and satisfaction of direct influence on performance of employees through the loyalty of employees not RS. Mother and daughter of Muhammadiyah town of Probolinggo. Population and the sample used is 72 employees are not fixed, the sampling using the saturated sample type of research data that is making the entire population does not remain as objects of research. The source of the data used in this research is the primary data and measurement of variables using skunder with Likert scale. Analysis tool used is the analysis of the path

(path analysis) to find out the influence directly or indirectly between free variables with variables bound.

The results of this research are using path analysis to prove direct influence the motivation of working against the working loyalty of 32.8%, direct influence on job satisfaction of job loyalty against 50.1%, direct influence on performance of work motivation employees of 56.3%, direct job satisfaction influence on performance of employees amounted to 35.1%, the direct influence of the variables work on performance of employees loyalty of 71.7%. the conclusion of the hypothesis which States that "there is the influence of motivation and job satisfaction and loyalty towards the performance of the employee in RS. Mother and daughter of Muhammadiyah is accepted.



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada Karyawan Tidak Tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo” ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan dalam bentuk tesis dapat diselesaikan berkat dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama dari Dosen Pembimbing, teman-teman seperjuangan dan keluarga. Atas dasar itulah maka dengan segala kerendahan hatiperkenankanlah penulis menghaturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Bapak Dr. Hari Sukarno, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, saran maupun kritikan terhadap penulisan tesis ini.
4. Dr. Sri Wahyu Lelly HS, S.E, M.Si selaku Dosen Penguji Utama, Drs. Sudaryanto, MBA, Ph.D selaku Dosen Penguji Anggota I, Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Dosen Penguji Anggota II yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Keluarga tercinta di Lumajang, Probolinggo : Ibu, Istriku Tercinta Estin Dwi Octiani, Anak-anakku Tersayang Muhammad Iqbal Rosyadi, Najwa Hilmatur Rosyadah dan Hasbi Maulana Rosyadi . Terimakasih atas doa, harapan, cinta dan air mata yang menyadarkanku untuk terus berjuang.

7. Seluruh Manajemen dan Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo. Terima kasih telah berkenan menjadi obyek dalam penelitian ini dan bersedia memberikan informasi berkaitan dengan penelitian dalam tesis ini.
8. Muhammad Arif Fanani, Luki F.A., Lukman Hakim dan seluruh teman-teman Magister Manajemen angkatan 2016. Terima kasih atas semangat, motivasi, doa, pengalaman dan bantuan sehingga terselesaikannya tesis ini. “Tanpa kalian aku tidak akan bisa apa-apa dan bukan apa-apa” !!!
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak sempurna. Oleh karena itu, penulis juga menerima semua bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Probolinggo, 6 Pebruari 2019

Penulis

Nur Imron Rosyadi, S.E.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teoritis	14
2.1.1 Motivasi Kerja	14
2.1.2 Kepuasan Kerja	18
2.1.3 Loyalitas Kerja.....	21
2.1.3.1. Ciri - ciri Loyalitas.....	22
2.1.3.2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	25
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	26
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.2 PenelitianTerdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual	42
2.4 Hipotesis	43
2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas	43
2.4.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas.....	44
2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan	44
2.4.4 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan	45
2.4.5 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan	46
BAB 3. METODE PENELITIAN	47
3.1 Rancangan Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47

3.3 Jenis dan Sumber Data	48
3.3.1 Data Primer	48
3.3.2 Data Sekunder.....	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	48
3.5 Definisi Operasional Variabel	50
3.6 Skala Pengukuran	53
3.7 Transformasi Data	54
3.8 Analisis Data	57
3.8.1 Uji Instrumen	57
3.8.1.1 Uji Validitas Data	57
3.8.1.2 Uji Reliabilitas Data	57
3.8.1.3 Uji Normalitas Data	58
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	58
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	60
3.8.3.1 Uji Normalitas Model	60
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas	61
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	61
3.8.4 Uji Hipotesis (Signifikasi)	61
3.8.5 Model Trimming.....	62
3.8.6 Pengaruh Jalur	63
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah dan Perkembangannya	64
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan	65
4.1.2.1 Visi	65
4.1.2.2 Misi	65
4.1.2.3 Tujuan	66
4.1.2.4 Moto	66
4.1.2.4 Lokasi	66
4.1.3 Karakteristik Responden	68
4.1.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	71
4.1.5 Uji Instrumen	79
4.1.5.1 Uji Validitas	79
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	80
4.1.5.3 Uji Normalitas Data	81
4.1.6 Analisa Data	81
4.1.6.1 Uji Asumsi Klasik	81
4.1.6.2 Analisis Jalur.....	85
4.1.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur	87
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja	91
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	94
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	95
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4.2.5 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	97
4.6 Keterbatasan Penelitian	98

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	108

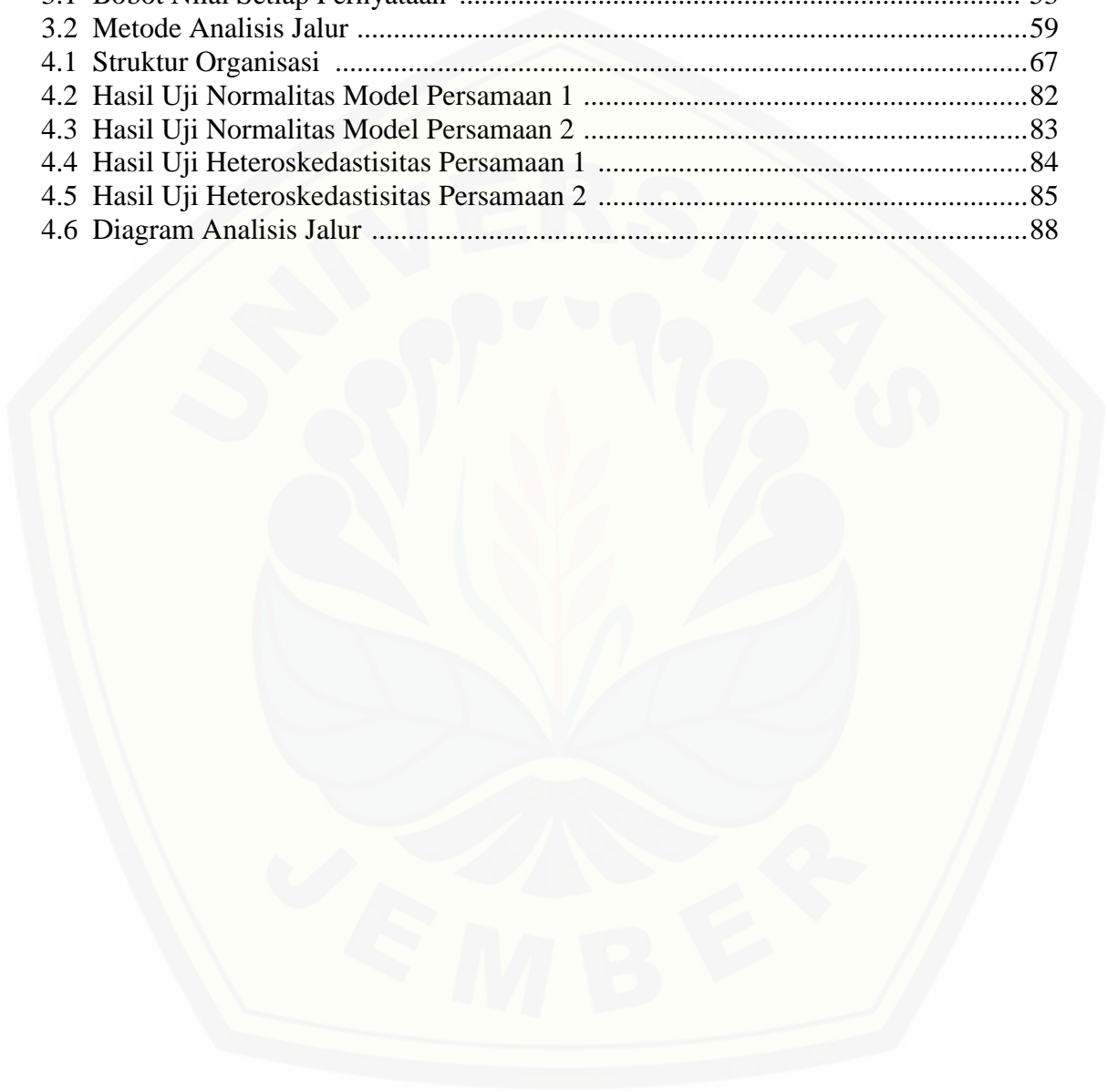


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Daftar Ketidakhadiran dan Absensi Karyawan Tidak Tetap	5
1.2 Jumlah Karyawan Tidak Tetap	7
1.3 Kesesuaian Penempatan dan Kemampuan Kerja karyawan	8
2.1 Peneliti Terdahulu	34
3.1 Bobot Nilai Setiap Pernyataan.	53
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1.1)	71
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1.2)	73
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)	75
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas (Z)	76
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	77
4.10 Hasil Uji Validitas	79
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	80
4.12 Hasil Uji Normalitas	81
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.14 Hasil Uji Analisis Jalur	86

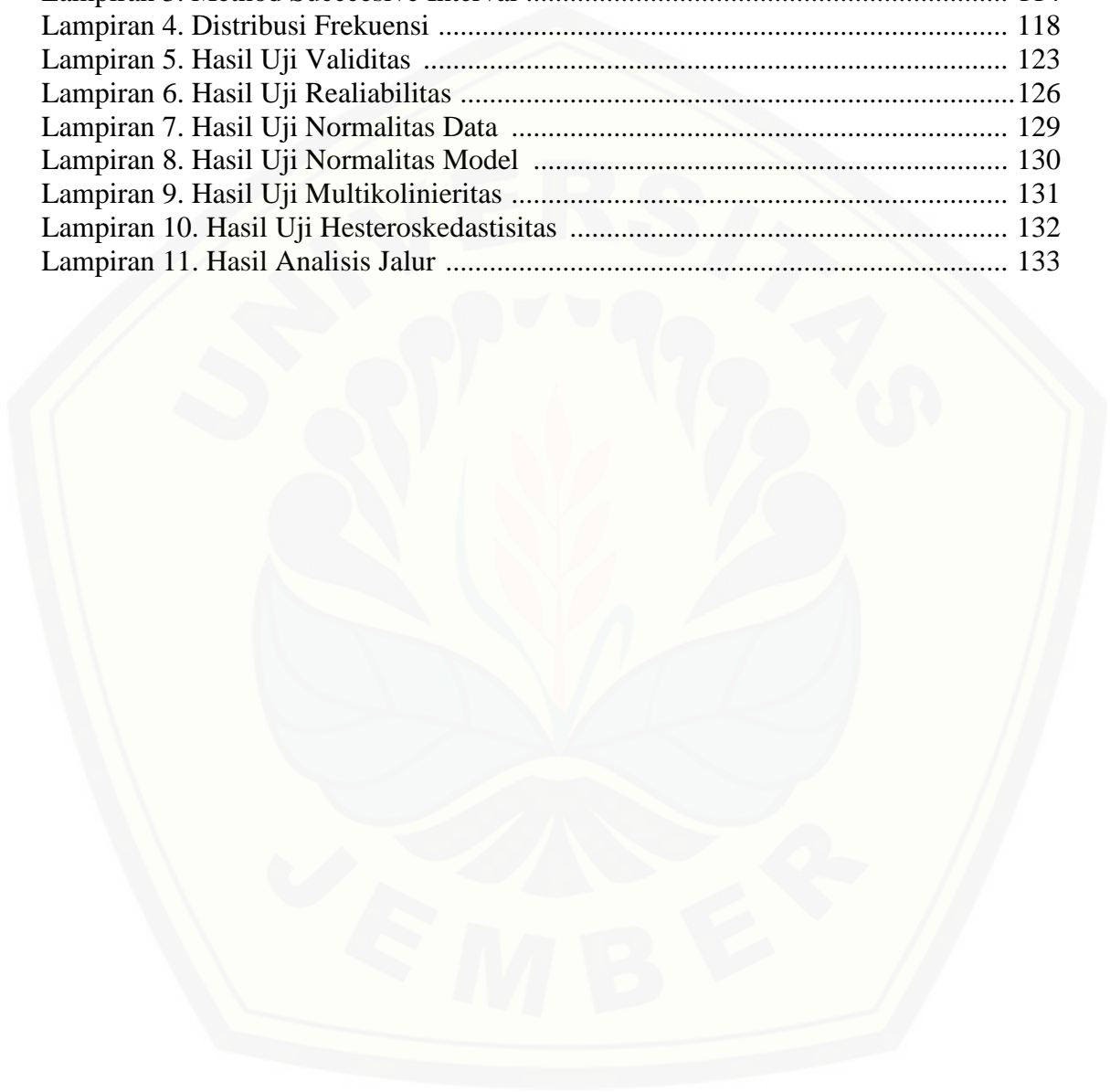
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Penerapan Teori Dua Faktor Hezberg	18
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	43
3.1 Bobot Nilai Setiap Pernyataan	53
3.2 Metode Analisis Jalur	59
4.1 Struktur Organisasi	67
4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	82
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	83
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	84
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	85
4.6 Diagram Analisis Jalur	88



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	110
Lampiran 3. Method Succesive Interval	114
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi	118
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	123
Lampiran 6. Hasil Uji Realiabilitas	126
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas Data	129
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Model	130
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas	131
Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas	132
Lampiran 11. Hasil Analisis Jalur	133



BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo Dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi. Amal usaha Muhammadiyah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era sekarang ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Setiap Amal Usaha Muhammadiyah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi. Upaya menjaga kelangsungan hidup, organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya apabila didukung oleh fasilitas yang cukup. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai yang merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif terhadap perubahan secara organisasional. Tuntutan akan hal itu merupakan hal yang mutlak akan terjadi. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang diajukan oleh Siagian (2012:26), yang berpendapat bahwa tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai suatu organisasi publik yang baik akan terlihat dari pemberian pelayanan yang baik bagi masyarakat dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, seperti yang terjadi di Rumah Sakit Ibu

dan Anak Muhammadiyah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membidangi tentang pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Organisasi dapat tercapai secara optimal dituntut untuk mampu menjaga semangat kerja para pegawainya. Manajemen akan selalu mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja setiap pegawai dapat meningkat karena pegawai merupakan asset yang sangat penting. Dalam hal ini Permenaker Nomor 01 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, kepuasan dan memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai. Kepuasan kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Keinginan untuk mencapai sesuatu hal yang bermanfaat, prestasi atau kesuksesan yang timbul di dalam hati seseorang akibat dipengaruhi oleh suatu faktor yang menjadi motivator merupakan pengertian dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sekarang telah diakui sebagai kata dalam bahasa Indonesia dan sebagai mana diketahui berasal dari kosa kata Bahasa Inggris yaitu *motivation*. Pengertian kata motivasi sebaiknya dicari dalam khazanah bahasa Inggrisnya.

Menurut Azhar (2011), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dengan adanya proses motivasi terhadap karyawan diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaannya. Dengan timbulnya rasa cinta terhadap pekerjaannya tersebut karyawan akan memiliki perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya Handoko, (2001:192).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Robbins (2006;98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Pada kondisi ini pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah (“Kepmenakertrans 49/2004”) dan ketetapan upah yang telah berdasarkan atas pertimbangan penggunaan UMK (Upah Minimum Kota). Upah minimum kota di Jawa Timur pada tahun 2018 yang telah disetujui oleh gubernur dengan mengeluarkan surat Peraturan Gubernur Jawa Timur No 75 Tahun 2017. UMK Surabaya yang tertinggi dengan besaran Rp 3,5 juta rupiah, sedangkan terendah adalah Rp 1,5 juta rupiah yang berlaku di empat daerah kabupaten yang ada di Jawa Timur. Kota Probolinggo menetapkan besaran upah minimum yang harus dibayarkan kepada para karyawannya adalah sebesar Rp 1,8 juta rupiah dalam setiap bulannya.

Instansi Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah telah menyesuaikan besaran upah yang berlaku dengan ketetapan upah minimum yang telah disetujui oleh gubernur untuk Kota Probolinggo sebesar 1,8 juta rupiah. Besaran upah yang ditentukan RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah memang disesuaikan dengan UMK yang berlaku, ini bertujuan agar ada kesesuaian antara penerimaan upah karyawan tidak tetap dengan karyawan dari instansi atau perusahaan lainnya yang bertempat di Kota Probolinggo. Selain itu, upah yang ada juga telah ditambahkan dengan berbagai tunjangan masa kerja, golongan, jabatan, pendidikan, kompetensi yang diberikan kepada karyawan tidak tetap dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah.

Upah yang diberikan kepada karyawan tidak tetap dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah adalah sebesar Rp. 1,9 juta rupiah, besaran tunjangan yang diberikan adalah rata-rata sebesar Rp. 300 ribu rupiah, yang dibayarkan per 30 hari atau selama 1 bulan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak tetap dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah adalah untuk menunjang motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan tidak tetapnya. Besaran upah dan kompensasi lainnya yang diberikan kepada karyawan tidak tetap dapat tercermin dari adanya disiplin kerja karyawan tidak tetap berdasarkan atas jam kerja yang telah ditetapkan. Tabel 1.1 menjelaskan mengenai ketidakhadiran pada jam kerja dan absensi karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah;

Tabel 1.1 Daftar Ketidak hadiran dan Absensi Karyawan Tidak Tetap
RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	Peningkatan/ Penurunan
2017	Januari	64	17	0%
	Februari	64	21	6%
	Maret	66	11	-15%
	April	65	9	-3%
	Mei	65	13	6%
	Juni	69	11	-3%
	Juli	67	5	-9%
	Agustus	70	12	10%
	September	69	7	-7%
	November	67	19	18%
	Oktober	66	11	-12%
	Desember	71	7	-6%
2018	Januari	71	13	8%
	Februari	72	5	-11%
	Maret	72	8	4%
	April	72	2	-8%
	Mei	72	15	18%
	Juni	72	9	-8%

Sumber: Kepegawaian RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, 2018

Tabel 1.1., menjelaskan bahwa fluktuatif kenaikan dan penurunan tingkat absensi karyawan tidak tetap yang tidak masuk kerja berdasarkan atas izin, sakit dan tanpa keterangan adalah sebanyak 143 jumlah ketidakhadiran karyawan tidak tetap yang tidak masuk kerja pada periode tahun 2017, dan sebanyak 52 jumlah ketidakhadiran karyawan tidak tetap yang tidak masuk kerja pada periode 2018 terhitung dari Bulan Januari sampai dengan Juli. Fluktuatif peningkatan dan penurunan jumlah karyawan tidak tetap sebagai cerminan dari motivasi kerja karyawan dalam berdisiplin kerja, tentunya bisa jadi merupakan pengaruh dari adanya pemberian upah dan kompensasi yang telah ditetapkan oleh RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja memang sangat penting bagi RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dari rumah sakit. Karyawan tidak tetap memang terlihat lebih terdorong dalam berkerja karena

statusnya yang merupakan karyawan tidak tetap dari pada karyawan tetap yang telah mendapatkan kepastian dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah. Namun, dalam realitasnya dalam hubungan kerja, adanya yang menjadi permasalahan penting mengenai karyawan tidak tetap dan karyawan tetap yaitu masalah senioritas dalam bekerja. Karyawan tidak tetap akan berusaha memberikan yang terbaik bagi instansi sebagai rasa loyalitasnya dalam bekerja dan juga sebagai karyawan yang dengan status baru bekerja dalam beberapa bulan atau periode tahun.

Fenomena yang terjadi di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, apabila karyawan tidak tetap sebagai junior memiliki sebuah kesalahan atau tidak dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasannya, maka sikap senioritas sebagai karyawan yang lebih unggul akan menjadikan hal tersebut sebagai aktivitas bulli. Aktivitas bulli yang dilakukan oleh senior, tentunya akan mengganggu aktivitas kerja karyawan tidak tetap dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah. Banyak dari karyawan tidak tetap yang memutuskan untuk pindah kerja atau keluar kerja karena adanya aktivitas bulli yang dilakukan oleh seniornya.

Manajemen kepegawaian dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah berusaha mengimbangi hal tersebut dengan melakukan pembukaan atau penarikan karyawan tidak tetap baru untuk dapat menggantikan seluruh proses dan tugas kerja yang menjadi kebutuhan manajemen. Setiap bulan, ada saja karyawan tidak tetap yang keluar tanpa kejelasan pasti dari instansi atau tanpa keterangan. Ini akan menambah kebingungan kekosongan karyawan yang dibutuhkan untuk ditempatkan ditempat kerja yang sesuai dengan bidang, kemampuan dan keahlian kerjanya. Pada Tabel 1.2 menjelaskan jumlah karyawan tidak tetap yang masuk dan keluar dari instansi RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Tidak Tetap
RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah

Tahun	Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah
2017	Januari	2	0	64
	Februari	0	0	64
	Maret	1	3	66
	April	2	1	65
	Mei	0	0	65
	Juni	3	7	69
	Juli	4	2	67
	Agustus	2	5	70
	September	1	0	69
	November	4	2	67
	Oktober	3	2	66
	Desember	2	7	71
2018	Januari	4	4	71
	Februari	2	3	72
	Maret	2	2	72
	April	0	0	72
	Mei	0	0	72
	Juni	0	0	72

Sumber: Kepegawaian RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa fluktuatif keluar masuk karyawan tidak tetap dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah mencerminkan adanya ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan tidak tetap karena adanya aktivitas bulli yang dilakukan oleh senior kepada juniornya. Pada bulan April 2018, pihak manajemen RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah telah berupaya keras dalam memberikan pengarahan dan solusi bahkan juga berupa punishment atau hukuman bagi pelaku pembulli dikarenakan aktivitas bulli yang sangat mengganggu kinerja dari manajemen rumah sakit. Kepuasan kerja dari karyawan memang sangat penting untuk menjaga stabilitas jumlah karyawan tidak tetap dan pengisian terhadap tugas kerja yang akan dilakukan di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah.

Pihak manajemen kepegawaian dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah juga melakukan pendataan mengenai penempatan kerja dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak tetapnya. Pendataan dan survey yang telah

dilakukan pada Bulan April 2018, dilakukan karena menimbang akan ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, selain aktivitas bulli yang dilakukan oleh karyawan senior kepada karyawan tidak tetap atau juniornya. Pada Tabel 1.3 menjelaskan mengenai kesesuaian bidang kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak tetap;

Tabel 1.3 Kesesuaian Penempatan dan Kemampuan Kerja Karyawan

Kesesuaian Penempatan dan Kemampuan Kerja Karyawan					
No	Kriteria	No	Kriteria	No	Kriteria
1	Sesuai	25	Sesuai	49	Sesuai
2	Sesuai	26	Sesuai	50	Sesuai
3	Sesuai	27	Sesuai	51	Sesuai
4	Sesuai	28	Sesuai	52	Cukup Sesuai
5	Sesuai	29	Sesuai	53	Sesuai
6	Sesuai	30	Cukup Sesuai	54	Sesuai
7	Sesuai	31	Sesuai	55	Sesuai
8	Cukup Sesuai	32	Sesuai	56	Sesuai
9	Cukup Sesuai	33	Sesuai	57	Sesuai
10	Sesuai	34	Sesuai	58	Cukup Sesuai
11	Sesuai	35	Sesuai	59	Sesuai
12	Sesuai	36	Sesuai	60	Cukup Sesuai
13	Sesuai	37	Sesuai	61	Sesuai
14	Sesuai	38	Sesuai	62	Sesuai
15	Sesuai	39	Sesuai	63	Sesuai
16	Cukup Sesuai	40	Sesuai	64	Sesuai
17	Sesuai	41	Sesuai	65	Sesuai
18	Cukup Sesuai	42	Cukup Sesuai	66	Sesuai
19	Sesuai	43	Sesuai	67	Sesuai
20	Sesuai	44	Sesuai	68	Sesuai
21	Sesuai	45	Sesuai	69	Sesuai
22	Sesuai	46	Sesuai	70	Cukup Sesuai
23	Sesuai	47	Sesuai	71	Sesuai
24	Sesuai	48	Sesuai	72	Sesuai

Sumber: Kepegawaian RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa penempatan kerja dan kemampuan kerja dari karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, hanya 10 karyawan tidak tetap yang merasakan cukup sesuai dengan penempatan

kerja dan tugas yang telah ditetapkan, serta ada 62 karyawan tidak tetap yang merasakan sesuai dengan penempatan kerja yang telah diberikan kepadanya. Pendataan dan survey yang dilakukan oleh kepegawaian RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah memungkinkan adanya hubungan antara penempatan kerja dan kemampuan kerja dari karyawan tidak tetapnya yang diperhitungkan juga akan mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan tidak tetap. Pada bulan April bidang kepegawaian dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah telah mengambil langkah untuk meningkatkan loyalitas kerja dan kinerja karyawan tidak tetap serta melakukan minimalisir terhadap sikap keluar kerja atau pindah kerja karyawan tidak tetap yang terjadi di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah.

Motivasi dan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan adanya penempatan kerja dan kesesuaian kemampuan kerja dari karyawan tidak tetap memang sangat menjadi perhitungan dari bagian kepegawaian RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah. Selain itu, sikap dan perilaku dari karyawan senior dan karyawan tidak tetap memang sangat berbeda, karyawan tidak tetap yang sangat antusias dalam bekerja karena sebuah tugas yang baru didapatkannya atau posisi dimana ditempatkannya. Sedangkan, karyawan senior yang telah lama bekerja yang cenderung lebih tenang karena statusnya sebagai karyawan tetap dan telah mendapatkan fasilitas tetap sebagai karyawan dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah. Karyawan tidak tetap sebagai karyawan baru yang dimungkinkan memiliki rasa loyalitas kerja yang masih rendah bahkan cenderung keluar dari tempat kerja dan berpindah pindah dari rumah sakit satu ke rumah sakit lain dikarenakan tingkat kepuasan kerja tiap individu memang berbeda. Padahal sebelum dilakukan perekrutan sebagai karyawan sudah disampaikan berkaitan dengan tugas dan fungsi pokok beserta upah dan gaji yang akan diterima mulai dari pegawai tidak tetap, sampai karyawan tetap memahami dan setuju mengenai aturan yang telah diajukan sebelum menjadi karyawan di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah. Namun, dalam prosesnya dilapangan tidak demikian dan terjadi tambal sulam tenaga kerja atau karyawan tidak tetap

berakibat pada berkurangnya kinerja keseluruhan dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah secara umum.

Kondisi saat ini pada RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior atau yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap, namun kinerjanya biasa saja atau standar tidak terlalu bagus juga tidak terlalu buruk, namun sikap loyalitasnya terhadap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah sangat baik, sedangkan hal berbeda terjadi pada karyawan tidak tetap atau junior yang dalam aktivitas kerjanya sangat baik dan disiplin tetapi loyalitasnya masih diragukan karena realitas yang ada cenderung menunjukkan adanya aktivitas keluar dari tempat kerja atau berpindah tempat kerja.

Beberapa penelitian lainnya sebelum penelitian ini dilakukan, menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Ihwana, et al (2017), Kitriawati, et al (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi terhadap loyalitas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Sejalan dengan peneliti sebelumnya motivasi yang dilakukan oleh Harahap, et al (2015), Gomes dan Sutanto (2017), Theodora (2015), Meirdiansyah, et al (2016) bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan yaitu membutuhkan kepuasan kerja menurut Robbins (2015 :170) suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbandingan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya diterima. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2009) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Dan sejalan dengan peneliti sebelumnya Saputra, et al (2016), Rosita dan Yuniati (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengelolaan sumberdaya manusia oleh organisasi tidak terlepas dari loyalitas karyawannya, sehingga langsung akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya. Menurut Dessler (2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mamesah, et al (2016), Dini (2017) menyatakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil berbeda yang ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2015), Sinaga (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Harahap, et al (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Dan penelitian yang juga dilakukan oleh Oktavianan, et al (2017) bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dan perbedaan hasil penelitian tersebut memberikan *gap research* atau kesenjangan antar penelitian yang lain.

Fenomena menarik yang ada di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah telah menjadi perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan, loyalitas dan kinerja karyawan, maka ditetapkan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Pada Karyawan Tidak Tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar dari uraian latar belakang diatas maka perumusan permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut ;

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?
5. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap melalui loyalitas di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?
7. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap melalui loyalitas di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah ;

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
2. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
4. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
5. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
6. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap melalui loyalitas di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;
7. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan tidak tetap melalui loyalitas di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo;

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo
Dapat memberikan informasi dan memberikan arah yang lebih tepat dalam kualitas sumber daya manusia tentang motivasi dan kepuasan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Muhammadiyah.
2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Probolinggo
Sebagai informasi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan, serta informasi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan melalui loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan seluruh Rumah Sakit di sekitar wilayah Kota Probolinggo.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel intervening pada penelitian selanjutnya.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Motivasi Kerja

Keberhasilan penge

loaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayaan SDM adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dapat memberikan dorongan serta (motivasi) kepada bawahan agar dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai karyawan. Maksud dari motivasi itu sendiri adalah seperangkat factor yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberiandorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Maksud dari motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologi maupun psikologi yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan spesifik atau insentif. Robbins (2008), menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Menurut Manullang (2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. Sedangkan menurut Kertonegoro (1994) motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individualnya. Robbins (2006) juga mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kehidupan individu.

Sofyandi (2007) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi semua itu tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan. Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi.

Motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Sofyandi (2007). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Adalah kebutuhan paling dasar manusia. Antara lain ; pemenuhan kebutuhan oksigen dan pertukaran gas, cairan (minuman), nutrisi (makanan), eliminasi, istirahat dan tidur, aktivitas, keseimbangan suhu tubuh, serta seksual.

2. *Kebutuhan rasa aman (Safety need)*

Adalah kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. *Kebutuhan sosial (Social need)*

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antar manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat tidak dapat dipisahkan dengan manusia, karena hanya manusia saja yang dapat hidup bermasyarakat yaitu hidup bersama-sama dengan manusia lain dan saling memandang sebagai penanggung jawab hal dan kewajiban.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem need)*

Adalah kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)*

Adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup hasrat untuk menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri dan menjadi apa saja sesuai kemampuannya..

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah menjadi sebuah perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perubahan.

Selain teori motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Ada juga teori motivasi dan kepuasan kerja yang diperkenalkan Frederick Herzberg yang dikutip oleh (Ruthankoon, 2003)

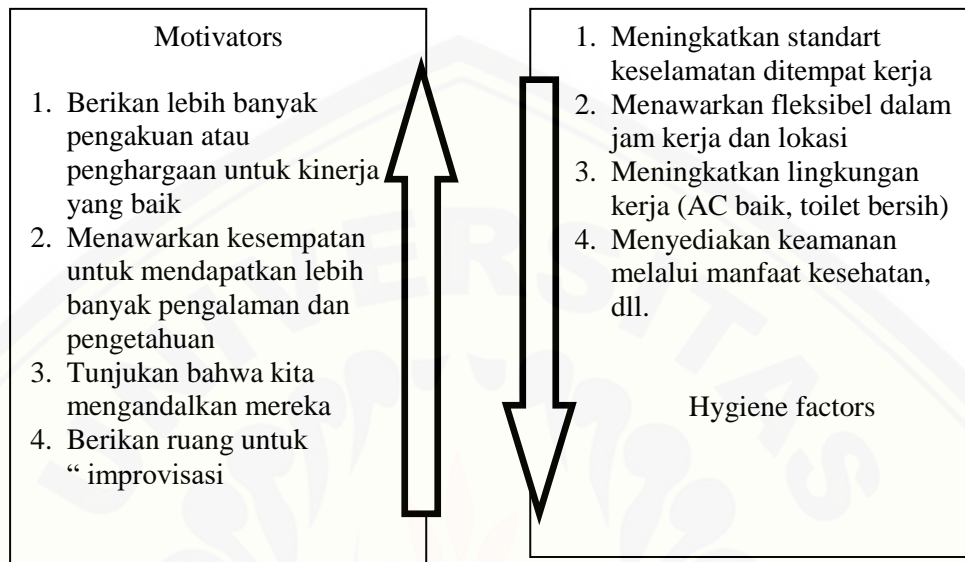
menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :

- a. Faktor Motivasi (*Motivation factor*) meliputi :
 1. Pencapaian / Prestasi (*Achievement*)
 2. Pengakuan (*Recognition*)
 3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
 5. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
 6. Kemungkinan untuk berkembang (*Posibility of Growth*)
- b. Faktor Higienis (*Hygiene Factor*) meliputi :
 1. Kebijakan dan Adminitrasi Perusahaan (*Company policy or Administration*)
 2. Hubungan Pribadi atau Hubungan Kerja (*Personal or Working relationship*)
 3. Kondisi kerja (*Work Condition*)
 4. Gaji (*Salary*)
 5. Kehidupan pribadi (*Personal live*)
 6. Merasa aman dalam bekerja (*Feeling a Job Security*)

Pada dasarnya teori Herzberg membedakan antara faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor dimana karyawan dapat memberikan kontribusi berupa pekerjaan, tanggung jawab dan prestasinya kepada perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasannya di sisi lain faktor ekstrinsik lebih berhubungan dengan lingkungan kerjanya yaitu karyawan lebih banyak dikendalikan oleh perusahaan dia bekerja.

Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor ini sebagai sumber ketidakpuasan. Herzberg ber alasan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan berbeda dari yang menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak dapat diartikan dengan berlawanan satu sama lain. Kebalikan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan demikian pula, kebalikan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan. Sementara pada awalnya sekilas perbedaan tersebut mungkin terdengar seperti

permainan kata-kata. Herzberg berpendapat bahwa ada dua kebutuhan manusia yang berbeda yang digambarkan pada (Teori Motivasi-Higine Herzberg 2002)



Sumber Gambar 2.1 Penerapan Teori Dua Faktor Hezberg

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuai antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan judge, 2008). Lebih lanjut Robbin dan judge (2008), mendefisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja serta atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja

Kepuasan kerja menurut beberapa para ahli ;

- a. Menurut Robbins (2002:36) : kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.
- b. Menurut Davis (1996:105) : kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.
- c. Menurut Luthans (2006:243) : kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.
- d. Menurut Kreitner (2005:202) : kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang.
- e. Menurut Handoko (2002:193) : kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor

penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2002:36):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah,

dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3. Loyalitas

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Dessler (2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan (2007:87) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab..

Loyalitas berdasarkan *Encyclopedia Britanica* dalam www.wikipedia.org menyebutkan; “*Loyalty is general term, signifies a person, devotion or sentiment of attachment to particular object, which may be another person, an ideal, a duty or cause*”. (Loyalitas adalah kesetiaan seseorang atau perasaan kasih sayang pada suatu objek penting yang dapat berupa seseorang, sekelompok orang, cita-cita, tugas atau alasan tertentu.

Sedangkan dalam *Encyclopedia Americana* dalam www.wikipedia.org menyatakan; “*Loyalty is devotion to a cause, whether the cause is a principle, or a group of principles, or to an institution, or a cluster of an institution*”. (Loyalitas adalah perhatian kepada sesuatu, baik kepada prinsip, sekelompok prinsip, atau kepada suatu lembaga atau sekelompok lembaga.

Menurut Drever (1988) menyatakan bahwa; “*Loyalty is an attitude or sentiment of devotion a person, group, symbol, duty or cause arising out of, or as modification, or a love sentiment but also involving a personal identification with the object in question*”. (Loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan

kepada seseorang, group, simbol, kewajiban, atau sebab yang timbul dari perubahan dan perasaan cinta, juga mencakup identifikasi personal dengan objek yang dibicarakan.

Menurut Sudimin (2003:5) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Poerwopoespito (2000:53) mengemukakan bahwa loyalitas kepada kerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

2.1.3.1. Ciri – Ciri Loyalitas

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, *supplier*, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

c. Mempunyai rasa memiliki perusahaan Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

mahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam *job description* saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Menurut Danim (dalam Prayanto, 2008) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah :

- a) Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
- b) Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
- c) Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
- d) Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
- e) Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.
- f) Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g) Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- h) Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.

- i) Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
- j) Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan professional sebagai sarana pengabdianya.
- k) Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi.

2.1.3.2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Penjelasan mengenai PP. No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam (2000:485) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya :

- a) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :
 - 1. Taat peraturan peundang-undangan yang ditentukan
 - 2. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
 - 3. Menaati jam kerja
 - 4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
- b) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :
 - 1. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
 - 2. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya
 - 3. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan

4. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
- c) Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
- d) Kejujuran,

Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain :

1. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
3. Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Robbin dan Coulter (2007) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2000).

Menurut Jusuf (2010), loyalitas suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan fasilitas yang diberikan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Marpaung (2012:686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan
Keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan
Memiliki pengetahuan aktifitas perusahaan dan mengenal pimpinan di divisi tempat pekerja
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan
Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja
Masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2010: 60).

Menurut Wibowo (2014: 9), kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miao (2007), kinerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selama beberapa dekade terakhir, tren untuk meningkatkan koordinasi dalam organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja merupakan tantangan besar untuk pemimpin dalam memotivasi pengikutnya, meningkatkan kinerja tim secara bersamaan serta menjaga keseimbangan antar keduanya (Chen, 2007).

Sistem kontrol kinerja dalam suatu perusahaan dapat dibagi menjadi kinerja hasil dan kinerja perilaku. Berdasarkan hasil penelitian Anderson (dalam Cravens, 2013), banyak perusahaan yang hanya mengontrol sistem kinerja hasil saja, padahal sistem kontrol kinerja perilaku justru lebih penting. Terbukti bahwa dengan sistem kontrol kinerja perilaku, baik kemampuan karyawan, tingkah laku karyawan, motivasi instrinsik yang timbul serta berfikir untuk berbuat lebih strategis akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan peningkatan kinerja hasil yang dicapai.

Menurut Robbins (2006) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi; yaitu, kinerja. Namun perlu menambahkan peluang untuk berkinerja kedalam persamaan kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana.

Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu. Ada tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang didapat dilakukan promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

Dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Menurut Zainul (2002), komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didalam

implementasi mereka melayani program sosial. Memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pro aktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Menurut pendapat pendapat Husein Umar dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (2008:266), mengemukakan ukuran kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Mutu kerja
2. Kejujuran pegawai
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Keandalan
7. Kerjasama
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Ketepatan waktu

Alat ukur tersebut diatas, dapat peneliti jelaskan, sebagai berikut :

1. Mutu kerja

Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output).

2. Kejujuran pegawai

Merupakan ketulusan hati dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.

4. Kehadiran

Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

5. Sikap

Suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.

6. Keandalan

Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

7. Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

9. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

10. Ketepatan waktu

Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Istilah lain untuk penilaian kinerja yaitu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja Karyawan Menurut Colquitt, kinerja karyawan adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (dalam Kasmir, 2016) Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan mutu pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 2.1. Peneliti terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Varibel Penelitian	Data Penelitian & Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Motivasi - Loyalitas				
1	Ihwana, et al (2017) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Perawat Magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Loyalitas (Y)	Jumlah sampel sebanyak 95 orang Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	a. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas c. Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas
2	Simbolon (2015) Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas kerja karyawan bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru	Motivasi (X) Loyalitas (Z) Budaya Organisasi (Y)	66 responden diuji menggunakan analisis statistik seperti analisis regresi linier sederhana, uji t, dan analisis korelasi dan penentuan menggunakan SPSS 17.	a. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas b. Loyalitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi
3	Sinaga (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas pegawai pada	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Loyalitas pegawai (Y)	Sample penelitian ini 167 orang, metode analisis menggunakan regresi linier berganda	a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. c. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

	PT. Barokah Utama Agung			terhadap loyalitas. d. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
4	Kitriawaty, et al (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Loyalitas (Y)	Sample sebanyak 90 orang, penelitian ini dengan regresi linier berganda	a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. c. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas
Kepuasan - Loyalitas				
5	Thanos, et al (2015) <i>The Effect of job Satisfaction and Employee Motivation and Employee Motivation on Employee Loyalty (Case Study Of PT Kimia Farma Apotek In Sam Raulangi, Manado)</i> Pengaruh Kepuasan Pekerjaan dan Motivasi karyawan terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus	Kepuasan kerja (X1) Motivasi Pegawai (X2) Loyalitas Pegawai (Y)	Sampel sejumlah 44 Responden menggunakan analisa kuantitatif dengan memakai kuesioner dan analisa regresi berganda	a. Kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara simultan terhadap loyalitas. b. Kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas. c. Motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas.

	PT. Kimia Farma Apotik Sam Ratulangi, Manado)			
6	Arifin (2009) Model peningkatan Loyalitas Dosen melalui Kepuasan kerja Dosen	Kompetensi (X1) Kepemimpinan Transformasi (X2) Promosi Jabatan (X3) Motivasi (X4) Kepuasan Kerja (Y1) Loyalitas (Y2)	Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 Dosen. untuk menganalisis data adalah dengan Partial Least Square (PLS)	a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. c. Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. d. Kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. e. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. f. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan g. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. h. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas
Motivasi – Kinerja				
7	Harahap, et al (2015) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 responden Penelitian ini	a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif

	kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Study pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)		menggunakan teknik Analisis Path	dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja e. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja f. Motivasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja g. Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. h. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan
8	Gomes dan Sutanto (2017) Pengaruh Motivasi kerja dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan di CV. Harono Flash Surabaya	Motivasi (X1) Loyalitas (X2) Kinerja (Y)	Populasi 32 Orang Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Proses transformasi dan perhitungan data menggunakan SPSS Statistics.	a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. c. Motivasi dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

9	Theodora (2015) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi <i>existence</i> (X1) Motivasi <i>relatedness</i> (X2) Motivasi <i>growth</i> (X3) Kinerja karyawan (Y)	Sampel yang berjumlah 110 orang ini berdasarkan perhitungan mencari sampel dengan perhitungan memakai rumus Slovin. Peneliti menggunakan teknik <i>sampling convenience</i> <i>sampling</i> , dengan mengambil sampel dari anggota populasi yang di lakukan secara acak dan mempunyai pertimbangan minimal 1 tahun berkerja	a. Secara simultan Motivasi <i>existence</i> , Motivasi <i>relatedness</i> , Motivasi <i>growth</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja b. Secara parsial, Motivasi <i>relatedness</i> , Motivasi <i>growth</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. c. Motivasi <i>existence</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. d. Motivasi <i>existence</i> memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja dibandingkan dengan Motivasi <i>relatedness</i> dan Motivasi <i>growth</i>
10	Meirdiansyah, et al (20..) Pengaruh Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai <i>intervening</i> (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan)	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kepuasan kerja (Z) Kinerja pegawai (Y)	Sampel sebanyak 125 orang, Analisa data menggunakan SEM	a. Motivasi kerja berkorelasi langsung dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja b. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja d. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja e. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja – Kinerja			
			berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja
11	Oktaviannann d,et al (2017) <i>Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company</i> Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Pengiriman XYZ	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	70 orang dari departemen pemasaran, layanan pelanggan, logistik, dokumentasi, kasir, jasa keuangan dan agen pelabuhan. Analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda
			a. Motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. Kepuasan kerja simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pelayaran XYZ
12	Saputra, et al (2016) Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan	Kepuasan kerja (X1) Loyalitas karyawan (X2) Kinerja (Y)	Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi desain penelitian ini adalah kuantitatif kausal
			a. Kepuasan kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja c. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

13	Rosita dan Yuniati (2016) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variabel Intervening	Kepuasan kerja (X1) Komitmen organisasi (X2) Kinerja (Y)	Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier dan di uji analisis jalur (<i>Path Analisis</i>)	a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Komite organisasi c. Komite organisasi mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja
Loyalitas- Kinerja				
14	Pranita ,et al (2015) Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan)	Loyalitas Pegawai (X1) Kinerja (X2) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) (Y)	Sebanyak 61 orang. Pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana	a. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Loyalitas terhadap Kinerja b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Loyalitas terhadap Kinerja
15	Mamesah, et al (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Loyalitas Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear	a. Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerjasecara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh

	karyawan pada LPP RRI Manado		berganda.	yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. c. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. d. Loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan
16	Sudarta, et al (2014) Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan terhadap Kinerja perawat dalam Asuhan keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta	Loyalitas (X1) Kepuasan (X2) Kinerja (Y)	Sampel 73 orang, dokumentasi dan observasi, analisa data dengan <i>regressi logistic</i>	a. Kepuasan berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja b. Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
17	Dini (2017) Analisa Pengaruh Sikap loyal terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja dan Kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening pada PT. Bank	Sikap loyal (X) Kepuasan kerja (Y1) Kepemimpinan transaksional (Y2) Kinerja karyawan (Y3)	Responden 87 karyawan Alat analisis menggunakan analisis jalur dengan program SPSS	a. Sikap loyal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja b. Sikap loyal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan transformasional. c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja d. Sikap loyal berpengaruh positif

Mega, TBK.
KC. Pekanbaru

- dan signifikan terhadap Kinerja.
- e. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
 - f. Sikap loyal terhadap Kinerja yang di mediasi Kepuasan kerja berpengaruh positif dan Signifikan
 - g. Sikap loyal terhadap Kinerja yang di mediasi Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan.

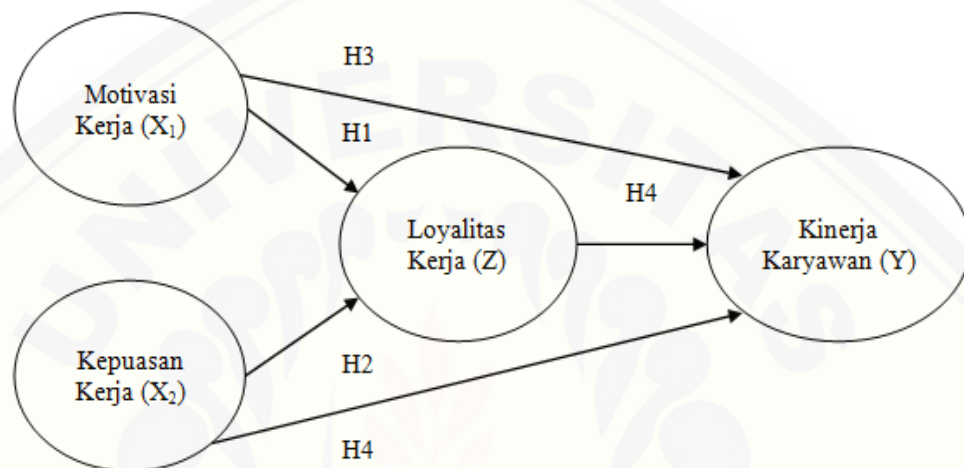
Sumber : Berbagai literatur

Penelitian yang ada dalam Tabel 2.1. dapat memberikan gambaran pola hubungan antar variabel sebagai dasar penyusunan kerangka pikir penelitian ini. Dan terdapat persamaan variabel dengan peneliti terdahulu yang dapat memberikan kesimpulan yang berbeda dari analisa yang disampaikan. Beberapa kesenjangan hasil penelitian terdahulu pada Tabel 2.1 menunjukkan masih sedikitnya penelitian yang menggunakan variabel motivasi terhadap kinerja menjadikan penelitian ini juga sangat relevan untuk dilakukan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah terdapat beberapa variabel penelitian yang akan digunakan. Variabel penelitian tersebut yaitu motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel intervening, kemudian variabel tersebut dapat disusun dalam sebuah kerangka berfikir sesuai dengan landasan teori dan kajian empiris yang ada dengan pola hubungan sebagai berikut ;

1. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas
2. Pengaruh kepuasan terhadap loyalitas
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul (Arikunto, 2006), berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas

Motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga kinerja juga meningkat (Tanjung, 2003). Tujuan dari motivasi adalah peningkatan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2001).

Kajian empiris hubungan motivasi terhadap loyalitas dapat dilihat pada penelitian Ihwana (2017), Simbolon (2015), Sinaga (2018), Kitriawaty, *et al* (2017) menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas

2.4.2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold (dalam As'ad, 2003) berpendapat bahwa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: pertama, faktor hubungan antar karyawan, antara lain:

- (a) Hubungan antara manajer dengan karyawan,
- (b) Faktor fisik dan kondisi kerja,
- (c) Hubungan sosial di antara karyawan,
- (d) Sugesti dari teman sekerja,
- (e) Emosi dan situasi kerja.

Kajian empiris hubungan kepuasan terhadap loyalitas dapat dilihat pada penelitian Thanos, *et al* (2015) Arifin (2009) memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kinerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Kepuasan berpengaruh signifikan pada Loyalitas

2.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki

(*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *e-xtrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Kajian empiris hubungan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada penelitian Harahap (2015), Gomes dan Sutanto (2017), Theodora (2015), Meirdiansyah, *et al* (2016) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa aspek pekerjaan, meliputi : upah/gaji. Kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2001:192), semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan, sehingga pemberi kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja.

Kajian empiris hubungan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada penelitian Oktaviannand (2017), Saputra, *et al* (2016), Rasita dan Yuniati (2016) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

2.4.5 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jusuf (2010), loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Loyalitas karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan fasilitas yang diberikan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Menurut Siswanto (2010), indikator loyalitas karyawan adalah: (1) ketaatan pada peraturan, (2) tanggung jawab pada perusahaan, (3) kemauan untuk bekerja sama, (4) rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi, dan (6) kesukaan terhadap pekerjaan. Menurut Colquitt, kinerja karyawan adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (dalam Kasmir, 2016). Menurut Jackson (2006), indikator penilaian kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas pekerjaan, (2) ketetapan waktu, (3) kehadiran, (4) efisiensi, dan (5) efektivitas.

Kajian empiris hubungan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada penelitian Pranita, *et al* (2015), Mamesah (2016), Sudarta, *et al* (2014), Dini (2017), memberikan kesimpulan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H5: Loyalitas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan



BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan.

Pada penelitian ini jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21).

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:44), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

a. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006:131). Sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan tidak tetap adalah sebanyak 72 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan (Mas'ud, 2004).

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari karyawan RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo sebagai responden dengan instrument utama berupa kuisiuner. Data pendukung, diperoleh melalui wawancara dengan pegawai.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang di publikasikan dan data yang tidak dipublikasikan (Mas'ud, 2004). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi biodata karyawan RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo yang terdapat dalam data base data kepegawaian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Pada penelitian ini menggunakan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket/kuesioner. Untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Kuesioner sebagian besar digunakan dalam melakukan penelitian kuantitatif, dimana peneliti ingin mendapatkan profil keseluruhan untuk dapat menghitung frekuensi kemunculan pendapat, sikap, pengalaman dan proses, perilaku atau prediksi.

Melalui kuesioner, responden diminta menjawab dengan fakta, sikap, keyakinan, perilaku dan pengalaman sebagai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan topik yang akan diteliti. Pendistribusian kuesioner juga bisa melalui media email, pos atau di isi langsung dengan responden. kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah terpublikasi pada jurnal internasional (Miao, 2007).

2. Wawancara

Wawancara langsung dilakukan untuk melengkapi hasil perolehan data yang menggunakan analisis kuantitatif sehingga dapat memberikan justifikasi/ penentuan angka atau hasil akhir data kuantitatif. Wawancara dilakukan untuk mendukung temuan penelitian berdasarkan analisis kuantitatif. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan cara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, namun tidak menutup kemungkinan wawancara tersebut berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi dari informan pada saat proses wawancara berlangsung. Wawancara tersebut dilakukan kepada beberapa pihak yang dianggap berkompeten terkait dengan penelitian ini yaitu : Ketua Majelis Pembina Kesehatan Umum (MPKU), Direktur RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, Perwakilan Karyawan tetap (Senior)

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku serta jurnal yang telah terpublikasi baik di Indonesia maupun internasional.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah factor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X_1) dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diajukan oleh Herzberg yang dikutip oleh (Ruthankoon,2003) meliputi;
 - a) Faktor Motivasi ($X_{1.1}$) (Motivation factors)
 - 1) Prestasi (*Achievement*) artinya jika seorang pekerja menyelesaikan tugas dan sebelum batas waktu yang ditentukan dan menerima penghargaan yang tinggi akibat dari yang dilakukan maka kepuasan pekerja itu akan meningkat namun jika pekerja tersebut tidak bisa melaksanakan tugasnya tepat waktu atau merasa terburu-buru dan tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik maka kepuasan pekerja akan menurun.
 - 2) Pengakuan (*Recognition*) artinya ketika seorang pegawai menerima pengakuan bahwa mereka melakukan pekerjaannya dengan baik maka kepuasannya akan meningkat, jika pekerja itu selalu diawasi atau dikritik maka kepuasan kerjanya akan menurun .
 - 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) artinya persepsi pegawai apakah pekerjaan itu terlalu sulit,menantang,mudah, membosankan atau menarik.
 - 4) Tanggung jawab (*Responsibility*) artinya tingkat kebebasan pekerja dalam membuat keputusan dan mengimplementasikan ide-idenya sendiri. Yaitu semakin banyak kebebasan untuk mengambil tanggung jawabnya maka pegawai itu semakin bekerja lebih keras pada pekerjaan dan lebih puas dengan hasilnya.
 - 5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*) artinya mengacu apakah promosi itu diharapkan atau tidak. Contohnya tidak setiap pekerja berharap mendapatkan promosi.

- 6) Kemungkinan untuk tumbuh / kemajuan (*Possibility of Growth*) artinya motivasi termasuk salah satu faktor memperoleh kesempatan untuk maju dalam suatu perusahaan, ini merupakan kesempatan untuk mempelajari ketrampilan yang baru. Ketika peluang itu kurang dan pegawai itu telah mencapai puncak (jabatan yang tinggi) maka akan mempunyai pengaruh negative pada kepuasan kerjanya.
- b) Faktor Higienis ($X_{1.2}$) (*Hygiene Factor*)
- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy or Administrasion*) artinya persepsi seorang karyawan terhadap kebijakan perusahaan. meskipun baik, jelek, biasa-biasa saja akan dapat merubah tingkat ketidakpuasan yang di rasakan oleh pekerja.
 - b) Hubungan Pribadi atau Hubungan Kerja (*Personal or Working Relationship*) artinya hubungan pekerja dengan atasan, rekan dan bawahan. Bagaimana seseorang merasakan interaksi dan diskusi ditempat kerja itu juga berakibat pada ketidakpuasan.
 - c) Kondisi kerja (*Work Kondition*) artinya merupakan lingkungan fisik perusahaan pada karyawan seperti fasilitas dan lokasi.
 - d) Gaji (*Salaries*) artinya adalah faktor yang sederhana, meningkat atau menurunnya gaji berpengaruh pada ketidakpuasan.
 - e) Kehidupan Pribadi (*Personal Life*) artinya meskipun banyak orang yang memisahkan, pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, namun keduanya saling mempengaruhi.
 - f) Merasa aman dalam bekerja (*Feeling a Job Security*) artinya faktor yang paling penting yaitu keamanan bekerja dalam suatu perusahaan secara keseluruhan sehingga terhindar dari rasa ketidakpuasan.

2. Variabel kepuasan (X_2) dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diajukan oleh Robbins, (2001:181) yang meliputi ;
 - a. Pekerjaan yang secara mental menantang, artinya pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas dan umpan balik.
 - b. Upah yang pantas, artinya karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan harapan mereka.
 - c. Kondisi kerja yang mendukung, artinya karyawan lebih peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
 - d. Rekan sekerja yang mendukung, artinya bahwa rekan kerja dan pimpinan tetap memberikan dukungan dalam berkerja dan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.
3. Variabel loyalitas (Z) dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diajukan oleh Marpaung (2012 : 686), yang meliputi ;
 - a. Berkarir di instansi, artinya bahwa karyawan tetap memutuskan berkarir dan bekerja secara baik di perusahaan.
 - b. Mengenal instansi, artinya bahwa karyawan telah mengenal dan memiliki pengetahuan mengenai aktifitas dan pimpinan di divisi tempat bekerjanya secara baik.
 - c. Kebanggaan sebagai bagian dari instansi, artinya Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan,
 - d. Disiplin jam kerja, artinya karyawan telah selalu berusaha bekerja sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan dengan masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja

4. Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diajukan oleh Mangkunegara (2009:67), yang meliputi ;
- Kualitas kerja, artinya kinerja karyawan telah menunjukkan kerapihan, ketelitian dan tidak mengabaikan mutu pekerjaan.
 - Kuantitas kerja, artinya bahwa banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektif dan efisien.
 - Tanggungjawab, artinya karyawan telah menunjukkan telah menerima dan melaksanakan pekerjaan dan mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.
 - Kerjasama, artinya bersedia berpartisipasi dan berekrjasama dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal.
 - Inisiatif, artinya dalam berorganisasi selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan tidak menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap

obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Transformasi Data

Menurut Sarwono (2013:127), Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengizinkan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Itulah sebabnya dalam bagian ini penulis memberikan contoh cara mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Pelaksanaan penelitian menggunakan metode ilmiah diantaranya adalah dengan melakukan langkah-langkah sistematis. Metode ilmiah sendiri adalah merupakan pengejaran terhadap kebenaran relatif yang diatur oleh pertimbangan-pertimbangan logis. Dan karena keberadaan dari ilmu itu adalah untuk memperoleh interelasi yang sistematis dari fakta-fakta, maka metode ilmiah berkehendak untuk mencari jawaban tentang fakta-fakta dengan menggunakan pendekatan kesangsian sistematis. Karenanya, penelitian dan metode ilmiah, jika tidak dikatakan sama, mempunyai hubungan yang relatif dekat. Dengan adanya metode ilmiah, pertanyaan-pertanyaan dalam mencari dalil umum, akan mudah dijawab.

Menurut Schluter (dalam Nazir, 2014:175), langkah penting sebelum sampai tahapan analisis data dan penentuan model adalah ketika melakukan pengumpulan dan manipulasi data sehingga bisa digunakan bagi keperluan pengujian hipotesis. Mengadakan manipulasi data berarti mengubah data mentah dari awal menjadi suatu bentuk yang dapat dengan mudah memperlihatkan

hubungan-hubungan antar fenomena. Kelaziman kuantifikasi sebaiknya dilakukan kecuali bagi atribut-atribut yang tidak dapat dilakukan. Dan dari kuantifikasi data itu, penentuan mana yang dikatakan data nominal, ordinal, rasio dan interval bisa dilakukan demi memasuki wilayah penentuan model.

Pada ilmu-ilmu sosial yang telah lebih berkembang, melakukan analisis berdasarkan pada kerangka hipotesis dilakukan dengan membuat model matematis untuk membangun refleksi hubungan antar fenomena yang secara implisit sudah dilakukan dalam rumusan hipotesis. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah. Data bisa memiliki makna setelah dilakukan analisis dengan menggunakan model yang lazim digunakan dan sudah diuji secara ilmiah meskipun memiliki banyak peluang untuk digunakan. Akan tetapi masing-masing model, jika ditelaah satu demi satu, sebenarnya hanya sebagian saja yang bisa digunakan untuk kondisi dan data tertentu. Ia tidak bisa digunakan untuk menganalisis data jika model yang digunakan kurang sesuai dengan bagaimana kita memperoleh data jika menggunakan instrumen. Timbangan tidak bisa digunakan untuk mengukur tinggi badan seseorang. Sebaliknya meteran tidak bisa digunakan untuk mengukur berat badan seseorang. Karena masing-masing instrumen memiliki kegunaan masing-masing.

Bagi keperluan analisis penelitian ilmu-ilmu sosial, teknik mengurutkan sesuatu ke dalam skala itu artinya begitu penting mengingat sebagian data dalam ilmu-ilmu sosial mempunyai sifat kualitatif. Atribut saja sebagai objek penelitian selain kurang representatif bagi peneliti, juga sebagian orang saat ini menginginkan gradasi yang lebih baik bagi objek penelitian. Orang selain kurang begitu puas dengan atribut baik atau buruk, setuju atau tidak setuju, tetapi juga menginginkan sesuatu yang berada di antara baik dan buruk atau di antara setuju dan tidak setuju. Karena gradasi, merupakan kelaziman yang diminta bagi sebagian orang bisa menguak secara detail objek penelitian. Semakin banyak gradasi yang dibuat dalam instrumen penelitian, hasilnya akan makin representatif.

- a. Bagian lain dari data kontinum adalah data ordinal. Data ini, selain memiliki nama (atribut), juga memiliki peringkat atau urutan. Angka yang

diberikan mengandung tingkatan. Ia digunakan untuk mengurutkan objek dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi atau sebaliknya. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek, tetapi hanya memberikan peringkat saja. Jika kita memiliki sebuah set objek yang dinomori, dari 1 sampai n, misalnya peringkat 1, 2, 3, 4, 5 dan seterusnya, bila dinyatakan dalam skala, maka jarak antara data yang satu dengan lainnya tidak sama.

- b. Pemberian angka kepada set dari objek yang mempunyai sifat-sifat ukuran ordinal dan ditambah dengan satu sifat lain, yakni jarak yang sama pada pengukuran dinamakan data interval. Data ini memperlihatkan jarak yang sama dari ciri atau sifat objek yang diukur. Akan tetapi ukuran interval tidak memberikan jumlah absolut dari objek yang diukur. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran menggunakan skala interval dinamakan data interval. Misalnya tentang nilai ujian 4 orang mahasiswa, yakni A, B, C, dan D diukur dengan ukuran interval pada skala prestasi dengan ukuran 1, 2, 3, dan 4, maka dapat dikatakan bahwa beda prestasi antara C dan A adalah $3 - 1 = 2$. Beda prestasi antara D dan B adalah $4 - 2 = 2$. Akan tetapi tidak bisa dikatakan bahwa prestasi C adalah 3 kali prestasi A ataupun prestasi D adalah 2 kali lebih baik dari prestasi B. Selain itu skala ukuran interval tidak memiliki harga nol mutlak, seperti halnya suhu dalam skala termometer. Dari hasil pengukuran dengan menggunakan skala interval ini akan diperoleh data interval. Alat analisis (uji hipotesis asosiatif) statistik parametrik yang lazim digunakan untuk data interval ini adalah Pearson Korelasi Product Moment, Partial Correlation, Multiple Correlation, Partial Regression, dan Multiple Regression.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70), yaitu:

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5%.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* (Prayitno, 2010:75), yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.8.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apabila data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan alpha (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara silmultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- a) Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

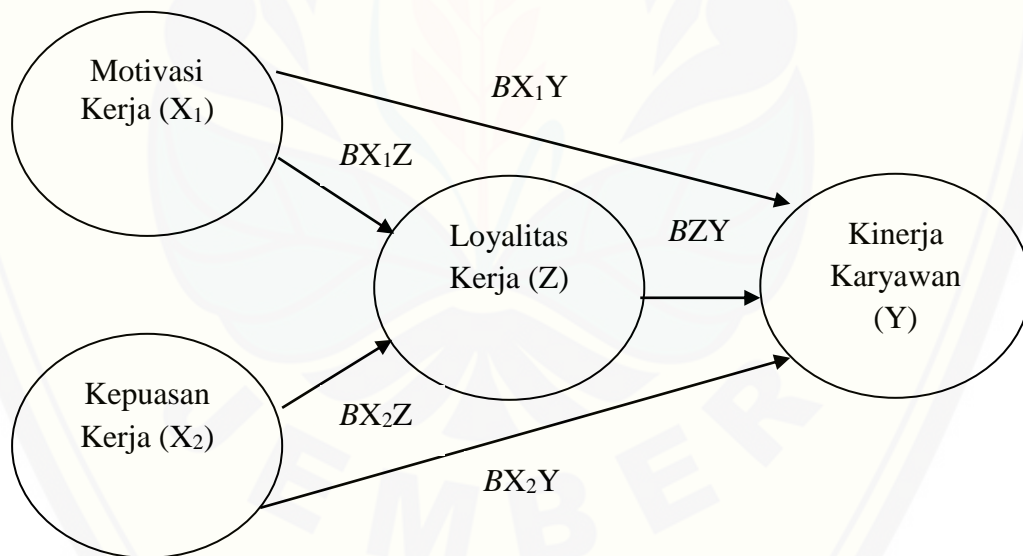
Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Semua variabel berskala interval

- 2) Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- 3) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- 4) Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu menggunakan *software SPSS 18 for windows* dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien path (P) yang signifikan terhadap jalur:



Gambar 3.2 Metode Analisis Jalur

Keterangan:

BX_1Z : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap loyalitas;

BX_2Z : koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan terhadap loyalitas;

BX_1Y : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja;

BX_2Y : koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja;

BZY : koefisien jalur pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = a + BX_1Z + BX_2Z \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = a + BX_1Y + BX_2Y + BZY \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

Keterangan:

a : Konstanta

BX_1 : Motivasi kerja Z : Loyalitas kerja

BX_2 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model analisis jalur, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melihat apakah model yang dikembangkan bersifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3.1 Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik. (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat bersama *variance inflation faktor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis (Signifikasi)

Pengujian hipotesis t (uji t) digunakan untuk mengetahui sigifikansi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t : test signifikan dengan angka korelasi

b_i : koefisien regresi

Se (b_i) : *standart error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji hipotesis :

- 1) $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
 $H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh dari setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) *Level of significane 5%*
- 3) Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujian:
 - a. Jika Signifikasi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak;
 - b. Jika Signifikasi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.5 Model Trimming

Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Sarwono, 2006:150). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Sarwono, 2006:150) :

1. Merumuskan persamaan struktural;
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan;
4. Menghitung secara individual;
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur;
6. Merangkum kedalam tabel;
7. Memakai dan menyimpulkan

3.8.6 Pengaruh Jalur

Pengaruh jalur yang dibuat dalam penelitian ini adalah;

- a. Pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap loyalitas (Z)

$$DE_{ZX1} = X1 \rightarrow Z$$

- b. Pengaruh langsung kepuasan (X2) terhadap loyalitas (Z)

$$DE_{ZX2} = X2 \rightarrow Z$$

- c. Pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX1} = X1 \rightarrow Y$$

- d. Pengaruh langsung kepuasan (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX2} = X2 \rightarrow Y$$

- e. Pengaruh langsung loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE) :

- a) Pengaruh motivasi (X1) melalui loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y),

$$IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b) Pengaruh kepuasan (X2) melalui loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y),

$$IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

Menghitung Pengaruh Total (Total Effect atau TE)

- a) Pengaruh motivasi (X1) melalui loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y),

$$TE_{YZX1Y} = Y \leftarrow X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b) Pengaruh kepuasan (X2) melalui loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y),

$$TE_{YZX2Y} = Y \leftarrow X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara baik dan sesuai prosedur agar mendapatkan prestasi atau catatan baik dalam bekerja dan memberikan dorongan kepada karyawan tersebut untuk dapat terus memberikan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Sehingga karyawan tidak tetap yang berkerja dapat terus berdisiplin dalam bekerja dan tetap merasa bangga menjadi bagian dari RS Ibu dan Anak Muhammadiyah;
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan tidak tetap di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental memang akan memberikan kepuasan kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan selama ini, ketika karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh atasannya, maka karyawan tersebut telah merasa sesuai dan mengenal dengan pekerjaan yang ada. Sehingga akan memberikan kesan kepada karyawan bahwa apa yang telah dicapainya selama ini dapat memberikan hal baik kepada dirinya sebagai seorang karyawan tidak tetap dan perasaan bangga sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah ;
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya keadaan kerja yang telah dirasa sesuai oleh karyawan maka karyawan menjadikan lebih terdorong dalam memberikan yang terbaik dalam bekerja Sehingga karyawan akan lebih

mampu dalam mengerjakan berbagai pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya dan karyawan yang ada juga tetap bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang telah dilakukannya dalam setiap hari kerjanya.

- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kondisi kerja yang sangat mendukung dan telah dirasakan memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini maka tentunya akan memberikan sikap yang bersungguh-sungguh kepada karyawannya dalam berkerja dan tetap mengusahakan hasil kerja yang berkualitas dalam setiap pekerjaannya. Rekan kerja juga telah dirasa memberikan dukungan dalam berkerja dan membantu pekerjaan yang belum terselesaikan, tentu karyawan tidak tetap yang bekerja akan merasa nyaman dan lebih terbantu oleh adanya sikap karyawan lainnya yang saling membantu dalam proses kerja. Sehingga karyawan tidak tetap yang berkerja akan senantiasa tetap berusaha bekerjasama dengan tim kerja yang telah dibentuk oleh RS Ibu dan Anak Muhammadiyah
- e. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan tidak tetap di RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya keinginan karyawan tidak tetap untuk tetap memutuskan berkarir dan bekerja secara baik telah memberikan kemampuan lebih berkerja karena niat yang sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan atau tugas kerja yang telah diberikan kepadanya dapat diselesaikan secara lebih baik dan lebih mampu dalam mengerjakan berbagai pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya selama ini. Sehingga pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan yang harus dicapainya. Selain itu, karyawan tidak tetap juga telah merasa bangga menjadi bagian dari RS Ibu dan Anak Muhammadiyah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Manajemen RS Ibu dan Anak Muhammadiyah, dihibau dapat memperhatikan, mengevaluasi dan meningkatkan loyalitas kerja yang berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan tidak tetap, dengan menyelenggarakan pembinaan kader pada karyawan Amal Usaha Muhammadiyah serta diikutkan dalam kegiatan-kegiatan kemuhammadiyah dan kegiatan lain berupa Gathering, Outbon, Rekreasi bersama keluarga Besar RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah kota probolinggo secara berkala dan terprogram dengan baik, dengan harapan mengurangi atau bahkan menghilangkan gap senior dan junior sehingga setiap karyawan merasa menjadi bagian dari RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah, yang telah membesarkan dan mendukung tercapainya tujuan dan nama baik RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah kota probolinggo.
- b. Pihak Manajemen RS Ibu dan Anak Muhammadiyah, dihibau dapat lebih meningkatkan loyalitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan monitoring dan evaluasi orientasi kerja karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah pada unit kerjanya dan Rumah Sakit pada umumnya, manajemen juga melakukan monitoring dan evaluasi hubungan personal antar karyawan junior dalam hal ini karyawan tidak tetap dengan karyawan senior, dengan harapan karyawan junior akan dapat bekerja dengan baik serta juga akan mengenal dan memiliki pengetahuan aktivitas rumah sakit dengan baik juga.
- c. Pihak Manajemen RS Ibu dan Anak Muhammadiyah, dihibau dapat lebih meningkatkan loyalitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memonitoring dan mengevaluasi kinerja karyawan tidak tetap berupa evaluasi dengan perjanjian kontrak jangka waktu tertentu diperpanjang atau tidak, bahkan bila dianggap merugikan rumah sakit maka akan diberhentikan sebelum selesai masa perjanjian kontrak tersebut, dan bagi karyawan senior bila tidak mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku maka akan ditegur pertama dengan lisan, kedua dengan surat

peringatan 1,2, dan ke 3 dapat berupa penurunan golongan jabatan atau pemberhentian secara tidak terhormat. Sehingga akan selalu berusaha bekerja sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku di rumah sakit dengan masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Timbul, Mutamimah. 2009. *Model Peningkatan Loyalitas Dosen melalui Kepuasan kerja Dosen*, Jurnal Siasat Bisnis Vol.13 No.2. Hal. 185-201
- Arifin, Zainul. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Bandung: Alva Beta.
- Arikunto, S 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azhar, Arsyad. 2011. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chen, J., Gu, D., Chen, C.S., et al. 2007. Association Between the Metabolic Syndrome and Chronic Kidney Disease in Chinese Adults. *Nephrol Dial Transplant*. 22: 1100- 06.
- Cravens, David. W., dan Piercy, Nigel.F. 2013, *Strategic Marketing 10th Edition*. New York: *McGraw-Hill International Edition*.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall*.
- Drever, J. 1988. *Kamus Psikologi*. Alih Bahasa Nancy Simanjuntak, Jakarta: Bina Aksara.
- Faisal, Sanapiah. 2007, *Format-Format penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2001 : 192. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Vivi Amanah, Hidayat, Wahyu. 2015 *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Bumi Aksara.
- I, Lydia Gomes, Sutanto, Eddy Madiono. 2017 *Pengaruh Motivasi dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya*, Jurnal.Agora Vo. 5, No.3.
- Ihwan, Filian Mufcha, Isharijadi, Wijaya, Anggita Langgeng. 2017 *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahyudi Maospati Kab. Magetan*, FKIP Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1 Hlmn. 294-305.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Kertonegoro. 1994. *Manajemen Organisasi*, Jakarta : Penerbit Widya Press.
- Kitriawaty, Depera, Setyawan, Elsa Pudji, Sumantri, Suryana 2017 *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung*, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut1, Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat2, Fakultas Kedokteran Universitas Padjajaran, JSK, Vol.3, No.1.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- M.C, Mamesah Andre, Lotje, Kawet, Lengkong, Victor P.K. 2016 *“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP*

- RRI Manado*”, ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Univ. Sam Ratulangi Manado Vol.4, No.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marpaung, Rio, Krisna, Maria. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan* di PT. Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10. No. 3.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maya, Dini. 2017 *Analisa Pengaruh Sikap Loyal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening pada PT. Bank Mega, Tbk KC. Pekanbaru*, Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam menyikapi Permenristekdikti RI No. 20
- Meirdiansyah, Hengky Ariefian, Andi, Sularso, Diana, Silianti K. Tobing. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening (Studi pada sekretariat daerah Kabupaten Pamekasan)*,
- Miao *et al.* 2007 *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi"* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung 2017 Page 29 -30
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian* .Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Octaviannand, Ramona, Panjaitan, Nurmala K, Kuswanto, Sadikin. 2017. Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal Of Education and Practice* Vol. 8, No. 8.
- Olivia Theodora 2015 *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, Jurnal Agora Vol 3, No.2

- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Grasindo.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Robbin SP, Judge 2008. “*Perilaku Organisasi*” Buku 2, Jakarta :Salemba Empat Hal 256.
- Robbin, SP. 2006 “*Perilaku Organisasi*”, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta
- Robbins, SP, Judge. 2002 “*Perilaku Organisasi*”, Jakarta : Salemba Empat Hal 284.
- Robbins, S, Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, SP, Judge T.A. 2015 : 170. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, SP. 2006, “*Perilaku Organisasi*”. Jakarta: Gramedia.
- Rosita, Timbul, Yuniati, Tri. 2016 *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variabel inetervening*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vo. 5, No.1.
- Ruthankoon, R., Ogunlana, S.O. 2003. Testing Herzberg’s Two-Factor Theory in the Thai Construction Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*. Vol.10, Iss. 5; pg. 333-342
- Saputra, Agus Tunggal, Bagia, I Wayan, Yulianthini, Ni Nyoman. 2016 *Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan terhadap kinerja*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4, No. 01.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Statistik Multivariat Untuk Aplikasi Riset*. Yogyakarta : Andi.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P. Sondang 2012:26. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Simbolon, Hotma BR. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru No 2 Vol: 1* diakses tanggal 4 Oktober 2016
- Sinaga, Agam. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. Barokah Utama Karya*. Jurnal ilmiah Simantek Vol.2, No.01
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sofyandi, Herman, Garniwa, iwa. 2007 “*Perilaku Organisasi*” Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudimin, Theo. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 32(11). 3-8.
- Sugiyono. 2008. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN 1. KUISIUNER PENELITIAN



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
MELALUI LOYALITAS PADA KARYAWAN TIDAK TETAP
RS. IBU DAN ANAK MUHAMMADIYAH KOTA PROBOLINGGO**

Kepada Yth.

Para responden sebagai karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember, saya sebagai peneliti mohon bantuan anda, yaitu Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri karyawan tidak tetap yang bekerja di RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo, agar berkenan memberikan jawaban kuisiuner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja melalui loyalitas pada karyawan tidak tetap RS. Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo.

Daftar pertanyaan dalam kuisiuner berjumlah 29 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Data pribadi anda tidak akan kami publikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nur Imron Rosyadi, S.E.
NIM. 160820101041

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin* :

- a) Laki – Laki
- b) Perempuan

Usia* :

- a) Diantara 21 – 25 tahun
- b) Diantara 26 – 30 tahun
- c) Diantara 31 – 35 tahun

Pendidikan :

- a) Diploma I/II/III
- b) S.1

Masa kerja* :

- a) Kurang dari 1 tahun
- b) Diantara 1 – 2 tahun
- c) Lebih dari 2 tahun

*Coret yang tidak perlu.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIUNER

Dalam menjawab pertanyaan pada kuisiuner ini, cukup dengan membutuhkan tanda “√” di tengah- tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Contoh :

“Saya senang bekerja diperusahaan ini”

Apabila anda menganggap bahwa pertanyaan tersebut sangat tidak benar dan anda sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut, maka bubuhkan tanda “√” seperti contoh pada tabel berikut :

No	Contoh	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya senang bekerja diperusahaan ini	√				

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju : 1

TS : Tidak Setuju : 2

CS : Cukup Setuju : 3

S : Setuju : 4

SS : Sangat Setuju : 5

*Pengisian jawaban hanya dilakukan pada *satu kotak dari lima kotak* yang tersedia

1. Variabel Motivasi (X.1)

No	Faktor Motivasi	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS

1	Saya selalu berkeinginan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan dan mendapatkan penghargaan yang tinggi					
2	Saya berkeinginan mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik					
3	Saya berkeinginan mendapatkan kemudahan dalam bekerja sehingga memotivasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya berkeinginan mendapatkan pekerjaan yang menantang sehingga memotivasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya berkeinginan mendapatkan pekerjaan yang menarik sehingga memotivasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Saya berkeingin bebas dalam membuat keputusan dan mengimplementasikan ide-ide saya sendiri sehingga memacu saya untuk bekerja lebih keras.					
7	Saya berkeinginan bekerja tanpa mengharapkan promosi dari tempat saya bekerja					
8	Saya berkeinginan memperoleh kesempatan untuk maju dalam perusahaan					
No	Faktor Higienis	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sebagai seorang karyawan merasakan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja					
2	Saya merasakan adanya interaksi dan diskusi dengan atasan, rekan, dan bawahan di tempat kerja sehingga mendorong saya lebih giat berkerja					
3	Saya merasakan lingkungan kerja mendukung atau memotivasi saya dalam bekerja seperti fasilitas dan lokasi perusahaan					
4	Saya merasa gaji yang saya terima memotivasi saya dalam bekerja					
5	Saya merasa pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi saya sehingga membuat saya termotivasi untuk berkerja					
6	Saya merasa aman bekerja sehingga mendorong saya lebih giat dalam bekerja					

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Kepuasan Kerja	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu diberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta ditawarkan beragam tugas dan umpan balik pada pekerjaan saya					
2	Saya merasakan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai keinginan dan harapan saya					
3	Saya merasakan adanya kepedulian dari perusahaan tentang lingkungan kerja, untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah dalam mengerjakan tugas saya					
4	Saya merasakan adanya rekan kerja dan pimpinan yang tetap memberikan dukungan dalam bekerja dan mengarahkan pada peningkatan kepuasan kerja					

3. Variabel Loyalitas Kerja (Z)

No	Loyalitas Kerja	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memutuskan berkarir dan bekerja secara baik di perusahaan					
2	Saya mengenal dan memiliki pengetahuan mengenai aktivitas perusahaan dengan baik					
3	Saya mengenal pimpinan perusahaan dengan baik					
4	Saya merasa manjadi bagian dari perusahaan yang telah membesarkan saya dan bersedia mendukung tercapainya tujuan dan menjaga nama baik perusahaan					
5	Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan dengan masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS

1	Saya selalu menjaga kerapihan, ketelitian dan tidak mengabaikan volume pekerjaan					
2	Saya selalu efektif dan efisien dalam melakukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan					
3	Saya selalu menerima, melaksanakan pekerjaan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang saya gunakan					
4	Saya bersedia berpartisipasi dan bekerjasama dengan pimpinan, bawahan dan karyawan lain					
5	Saya dalam berorganisasi selalu memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan tidak menunggu perintah dari atasan serta tanggung jawab dalam bekerja					



35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
37	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
39	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
43	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
46	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4
48	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
50	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
59	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
63	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3
66	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
70	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
72	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5

NO	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
6	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
21	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
26	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
34	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5

LAMPIRAN 3. METHOD SUCCESSIVE INTERVAL

NO	X.1.1.1	X.1.1.2	X.1.1.3	X.1.1.4	X.1.1.5	X.1.1.6	X.1.1.7	X.1.1.8	X.1.2.1	X.1.2.2	X.1.2.3	X.1.2.4	X.1.2.5	X.1.2.6
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
2	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	4,066585	4,300083
3	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
4	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	2,576493	4,300083
5	2,658494	2,819467	5,084522	4,460856	4,284428	1	3,34675	1	4,932221	4,323161	3,118486	4,460302	2,576493	4,300083
6	2,658494	1	3,303446	2,812708	1	2,668493	3,34675	2,819467	4,932221	4,323161	3,118486	4,460302	2,576493	2,746371
7	1	1	1	2,812708	1	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	4,066585	2,746371
8	1	1	3,303446	2,812708	1	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	1	2,746371
9	2,658494	2,819467	5,084522	2,812708	4,284428	2,668493	5,186818	2,819467	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	2,576493	4,300083
10	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	5,186818	1	4,932221	4,323161	4,74544	4,460302	2,576493	2,746371
11	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
12	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
13	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	1	4,74544	2,876883	2,576493	2,746371
14	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
15	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	4,932221	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
16	1	1	3,303446	1	1	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
17	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	1	2,576493	2,746371
18	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	4,066585	2,746371
19	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	2,576493	4,300083
20	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	4,460302	2,576493	4,300083
21	1	1	3,303446	2,812708	1	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	4,300083
22	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	4,300083
23	2,658494	2,819467	5,084522	4,460856	4,284428	2,668493	5,186818	1	1	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
24	1	1	5,084522	4,460856	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	4,460302	4,066585	2,746371
25	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	2,576493	1
26	1	1	3,303446	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
27	1	2,819467	5,084522	2,812708	4,284428	2,668493	3,34675	2,819467	3,122779	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
28	1	1	3,303446	4,460856	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	1	2,746371
29	1	1	5,084522	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	4,323161	3,118486	4,460302	2,576493	4,300083
30	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	1	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
31	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	1	4,74544	4,460302	2,576493	4,300083
32	1	1	3,303446	1	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	1	3,118486	2,876883	2,576493	4,300083
33	1	2,819467	3,303446	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
34	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371

35	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	1	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
36	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	4,066585	4,300083
37	1	1	3,303446	1	2,700598	2,668493	5,186818	1	4,932221	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
38	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	2,819467	4,932221	4,323161	4,74544	2,876883	4,066585	2,746371
39	2,658494	1	3,303446	2,812708	4,284428	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	2,746371
40	1	1	5,084522	4,460856	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	4,323161	4,74544	2,876883	4,066585	4,300083
41	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	4,066585	2,746371
42	1	1	3,303446	4,460856	2,700598	2,668493	3,34675	2,819467	4,932221	4,323161	4,74544	2,876883	2,576493	4,300083
43	2,658494	1	3,303446	2,812708	4,284428	2,668493	5,186818	2,819467	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	1	2,746371
44	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
45	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	4,066585	2,746371
46	2,658494	2,819467	3,303446	4,460856	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	2,576493	4,300083
47	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	1	4,74544	2,876883	1	2,746371
48	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	5,186818	2,819467	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
49	1	1	3,303446	4,460856	2,700598	1	5,186818	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	4,300083
50	2,658494	1	5,084522	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
51	2,658494	1	5,084522	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	4,74544	2,876883	4,066585	4,300083
52	2,658494	2,819467	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
53	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
54	1	2,819467	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
55	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	4,300083
56	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	2,576493	2,746371
57	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
58	2,658494	2,819467	3,303446	4,460856	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	4,066585	2,746371
59	2,658494	2,819467	3,303446	2,812708	2,700598	1	5,186818	2,819467	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
60	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	2,819467	4,932221	2,720628	4,74544	4,460302	2,576493	4,300083
61	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	1	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
62	2,658494	1	5,084522	4,460856	2,700598	2,668493	5,186818	2,819467	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
63	1	1	5,084522	4,460856	2,700598	2,668493	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	4,300083
64	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
65	1	1	3,303446	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	4,460302	4,066585	1
66	2,658494	2,819467	3,303446	4,460856	4,284428	2,668493	3,34675	2,819467	3,122779	4,323161	3,118486	2,876883	2,576493	2,746371
67	1	1	3,303446	4,460856	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	4,323161	4,74544	2,876883	4,066585	2,746371
68	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	1	2,876883	2,576493	1
69	2,658494	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	4,066585	2,746371
70	1	1	3,303446	1	4,284428	1	3,34675	1	4,932221	2,720628	4,74544	4,460302	4,066585	2,746371
71	1	1	3,303446	2,812708	2,700598	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	2,876883	4,066585	2,746371
72	2,658494	1	3,303446	2,812708	4,284428	1	3,34675	1	3,122779	2,720628	3,118486	1	4,066585	4,300083

NO	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	1	3,122779	2,792384	1	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	1	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
3	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
4	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
5	2,668493	4,932221	2,792384	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	2,700598	4,460856	2,641447	4,504013	4,130046	4,029819
6	1	3,122779	4,420069	2,723853	2,761327	2,621965	1	1	1	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	1
7	1	1	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	1
8	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
9	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	2,735669	2,700598	2,812708	1	2,833258	2,603283	2,5333
10	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
11	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
12	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
13	1	3,122779	2,792384	2,723853	1	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	1	2,603283	2,5333
14	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	1	2,812708	1	2,833258	2,603283	2,5333
15	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
16	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	1	2,812708	1	2,833258	2,603283	2,5333
17	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
18	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	1	2,812708	1	2,833258	2,603283	2,5333
19	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
20	1	3,122779	1	2,723853	2,761327	2,621965	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	1
21	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	1	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	1	1
22	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
23	1	3,122779	2,792384	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	4,284428	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
24	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	1	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	1	1
25	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	1	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	1	1
26	2,668493	4,932221	2,792384	4,370934	2,761327	4,145504	2,594284	1	4,284428	4,460856	4,178193	2,833258	4,130046	2,5333
27	2,668493	3,122779	4,420069	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	2,700598	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
28	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	4,145504	4,130667	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	4,130046	4,029819
29	1	3,122779	4,420069	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	4,284428	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
30	2,668493	4,932221	2,792384	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	1	4,284428	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
31	1	3,122779	2,792384	2,723853	1	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	1	2,603283	2,5333
32	1	3,122779	2,792384	2,723853	1	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	1	2,603283	2,5333
33	1	4,932221	4,420069	4,370934	4,407106	2,621965	2,594284	2,735669	4,284428	4,460856	4,178193	4,504013	2,603283	2,5333
34	2,668493	3,122779	1	2,723853	2,761327	1	4,130667	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	1	4,029819

35	1	3,122779	2,792384	2,723853	1	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	1	2,603283	2,5333
36	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
37	1	3,122779	1	1	2,761327	1	2,594284	1	2,700598	1	2,641447	2,833258	1	2,5333
38	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
39	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	1	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	1
40	1	3,122779	2,792384	2,723853	4,407106	2,621965	2,594284	1	4,284428	2,812708	4,178193	4,504013	2,603283	2,5333
41	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
42	1	1	2,792384	1	4,407106	2,621965	4,130667	1	1	1	1	4,504013	2,603283	4,029819
43	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	4,145504	2,594284	2,735669	4,284428	2,812708	4,178193	2,833258	4,130046	2,5333
44	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
45	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
46	2,668493	4,932221	4,420069	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	2,735669	4,284428	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
47	1	3,122779	2,792384	1	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	1	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
48	1	4,932221	4,420069	2,723853	2,761327	2,621965	4,130667	1	4,284428	2,812708	4,178193	2,833258	2,603283	4,029819
49	1	4,932221	4,420069	2,723853	2,761327	4,145504	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	4,130046	2,5333
50	1	3,122779	4,420069	2,723853	2,761327	2,621965	4,130667	1	4,284428	2,812708	4,178193	2,833258	2,603283	4,029819
51	2,668493	3,122779	4,420069	1	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	2,700598	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
52	1	3,122779	2,792384	4,370934	2,761327	4,145504	4,130667	2,735669	2,700598	4,460856	2,641447	2,833258	4,130046	4,029819
53	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
54	1	3,122779	4,420069	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
55	1	3,122779	4,420069	2,723853	2,761327	4,145504	2,594284	1	4,284428	2,812708	4,178193	2,833258	4,130046	2,5333
56	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
57	2,668493	3,122779	4,420069	2,723853	2,761327	4,145504	2,594284	2,735669	4,284428	2,812708	4,178193	4,504013	2,603283	2,5333
58	1	3,122779	4,420069	2,723853	4,407106	4,145504	2,594284	2,735669	2,700598	4,460856	4,178193	2,833258	2,603283	4,029819
59	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	2,735669	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
60	2,668493	4,932221	2,792384	2,723853	2,761327	4,145504	2,594284	1	4,284428	2,812708	4,178193	2,833258	4,130046	2,5333
61	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
62	1	3,122779	2,792384	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	4,284428	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
63	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
64	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	1	1
65	2,668493	4,932221	2,792384	4,370934	2,761327	4,145504	2,594284	1	4,284428	4,460856	4,178193	2,833258	4,130046	2,5333
66	2,668493	3,122779	4,420069	4,370934	4,407106	4,145504	4,130667	2,735669	2,700598	4,460856	4,178193	4,504013	4,130046	4,029819
67	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	4,145504	4,130667	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	4,130046	4,029819
68	1	3,122779	2,792384	2,723853	1	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
69	2,668493	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
70	1	3,122779	1	1	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
71	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333
72	1	3,122779	2,792384	2,723853	2,761327	2,621965	2,594284	1	2,700598	2,812708	2,641447	2,833258	2,603283	2,5333

LAMPIRAN 4. DISTRIBUSI FREKUENSI**X.1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	51	70.8	70.8	70.8
	5	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	61	84.7	84.7	84.7
	5	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	60	83.3	83.3	84.7
	5	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	54	75.0	75.0	80.6
	5	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	52	72.2	72.2	79.2
	5	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	51	70.8	70.8	70.8
	5	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	62	86.1	86.1	87.5
	5	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	61	84.7	84.7	84.7
	5	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	60	83.3	83.3	86.1
	5	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	53	73.6	73.6	80.6
	5	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	51	70.8	70.8	72.2
	5	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	49	68.1	68.1	70.8
	5	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	43	59.7	59.7	65.3
	5	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.1.2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.2	4.2	4.2
	4	48	66.7	66.7	70.8
	5	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	51	70.8	70.8	70.8
	5	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	61	84.7	84.7	87.5
	5	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	54	75.0	75.0	80.6
	5	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.3	8.3	8.3
	4	55	76.4	76.4	84.7
	5	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.9	6.9	6.9
4	55	76.4	76.4	83.3
5	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.3	8.3	8.3
4	47	65.3	65.3	73.6
5	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.7	9.7	9.7
4	50	69.4	69.4	79.2
5	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	57	79.2	79.2	79.2
5	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.9	6.9	6.9
4	52	72.2	72.2	79.2
5	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.6	5.6	5.6
4	55	76.4	76.4	81.9
5	13	18.1	18.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	49	68.1	68.1	75.0
	5	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.9	6.9	6.9
	4	55	76.4	76.4	83.3
	5	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.7	9.7	9.7
	4	48	66.7	66.7	76.4
	5	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.1	11.1	11.1
	4	48	66.7	66.7	77.8
	5	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X.1.1.1	X.1.1.2	X.1.1.3	X.1.1.4	X.1.1.5	X.1.1.6	X.1.1.7	X.1.1.8	XT.1.1
X.1.1.1 Pearson Correlation	1	.407**	.245*	.196	.306**	.193	.229	.237*	.625**
Sig. (2-tailed)		.000	.038	.099	.009	.104	.053	.045	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.2 Pearson Correlation	.407**	1	.249*	.279*	.340**	.152	.193	.249*	.611**
Sig. (2-tailed)	.000		.035	.018	.004	.202	.104	.035	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.3 Pearson Correlation	.245*	.249*	1	.347**	.470**	.086	.192	.148	.600**
Sig. (2-tailed)	.038	.035		.003	.000	.471	.106	.215	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.4 Pearson Correlation	.196	.279*	.347**	1	.092	.196	.072	.118	.525**
Sig. (2-tailed)	.099	.018	.003		.444	.099	.546	.322	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.5 Pearson Correlation	.306**	.340**	.470**	.092	1	.065	.145	.112	.581**
Sig. (2-tailed)	.009	.004	.000	.444		.587	.224	.350	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.6 Pearson Correlation	.193	.152	.086	.196	.065	1	.401**	.407**	.545**
Sig. (2-tailed)	.104	.202	.471	.099	.587		.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.7 Pearson Correlation	.229	.193	.192	.072	.145	.401**	1	.410**	.542**
Sig. (2-tailed)	.053	.104	.106	.546	.224	.000		.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X.1.1.8 Pearson Correlation	.237*	.249*	.148	.118	.112	.407**	.410**	1	.551**
Sig. (2-tailed)	.045	.035	.215	.322	.350	.000	.000		.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
XT.1.1 Pearson Correlation	.625**	.611**	.600**	.525**	.581**	.545**	.542**	.551**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Correlations

		X.1.2.1	X.1.2.2	X.1.2.3	X.1.2.4	X.1.2.5	X.1.2.6	XT.1.2
X.1.2.1	Pearson Correlation	1	.355**	.217	.204	-.021	.068	.526**
	Sig. (2-tailed)		.002	.067	.085	.862	.571	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X.1.2.2	Pearson Correlation	.355**	1	-.022	.035	.068	-.013	.446**
	Sig. (2-tailed)	.002		.853	.771	.570	.911	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X.1.2.3	Pearson Correlation	.217	-.022	1	.058	.181	.297*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.067	.853		.628	.128	.011	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X.1.2.4	Pearson Correlation	.204	.035	.058	1	.220	.120	.535**
	Sig. (2-tailed)	.085	.771	.628		.064	.315	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X.1.2.5	Pearson Correlation	-.021	.068	.181	.220	1	.036	.530**
	Sig. (2-tailed)	.862	.570	.128	.064		.767	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X.1.2.6	Pearson Correlation	.068	-.013	.297*	.120	.036	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.571	.911	.011	.315	.767		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
XT.1.2	Pearson Correlation	.526**	.446**	.549**	.535**	.530**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	XT.2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.319**	.069	.225	.604**
	Sig. (2-tailed)		.006	.565	.057	.000
	N	72	72	72	72	72
X.2.2	Pearson Correlation	.319**	1	.231	.421**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.006		.051	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
X.2.3	Pearson Correlation	.069	.231	1	.259*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.565	.051		.028	.000
	N	72	72	72	72	72
X.2.4	Pearson Correlation	.225	.421**	.259*	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.028		.000
	N	72	72	72	72	72
XT.2	Pearson Correlation	.604**	.706**	.610**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Z.1	Pearson Correlation	1	.402**	.443**	.542**	.231	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.051	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Z.2	Pearson Correlation	.402**	1	.528**	.506**	.399**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Z.3	Pearson Correlation	.443**	.528**	1	.400**	.247*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.037	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Z.4	Pearson Correlation	.542**	.506**	.400**	1	.331**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Z.5	Pearson Correlation	.231	.399**	.247*	.331**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.037	.005		.000
	N	72	72	72	72	72	72
ZT	Pearson Correlation	.710**	.803**	.741**	.739**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YT
Y.1	Pearson Correlation	1	.573**	.443**	.567**	.418**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	.573**	1	.421**	.472**	.346**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	.443**	.421**	1	.366**	.423**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	.567**	.472**	.366**	1	.564**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	.418**	.346**	.423**	.564**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72
YT	Pearson Correlation	.784**	.745**	.689**	.800**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

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

LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X.1.1.1 X.1.1.2 X.1.1.3 X.1.1.4 X.1.1.5 X.1.1.6 X.1.1.7 X.1.1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X.1.2.1 X.1.2.2 X.1.2.3 X.1.2.4 X.1.2.5 X.1.2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	6


```
RELIABILITY
/VARIABLES=X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

LAMPIRAN 7. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

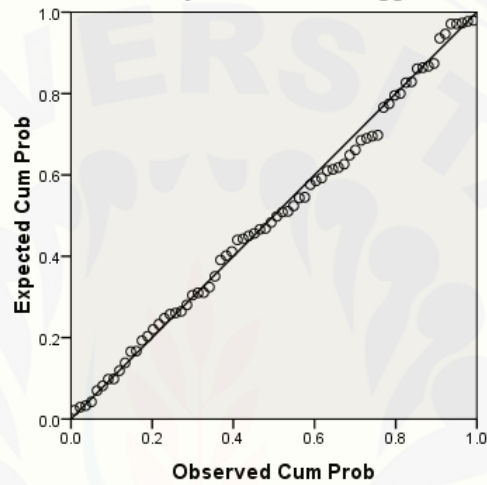
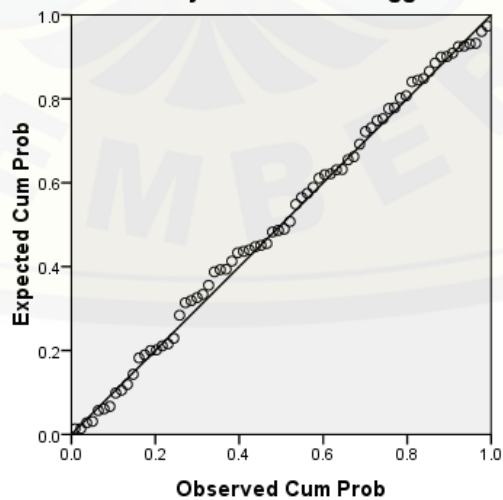
/K-S (NORMAL) =X.1 X.2 Z Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Faktor Pemuas	Faktor Pemelihara	Kepuasan kerja	Loyalitas karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo	Kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo
N		72	72	72	72	72
Normal Parameters ^a	Mean	4.1771	4.2176	4.1972	4.1319	4.1056
	Std. Deviation	.24172	.25429	.34148	.40675	.41517
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.135	.146	.138	.171
	Positive	.121	.135	.146	.138	.171
	Negative	-.075	-.091	-.108	-.098	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.975	.994	1.087	1.022	1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267	.241	.216	.237	.171

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 8. HASIL UJI NORMALITAS MODEL**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Loyalitas karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo**

LAMPIRAN 9. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X.1 X.2
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.168	.519		.323	.748		
	Motivasi	.434	.126	.328	3.457	.001	.788	1.268
	Kepuasan kerja	.596	.113	.501	5.273	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

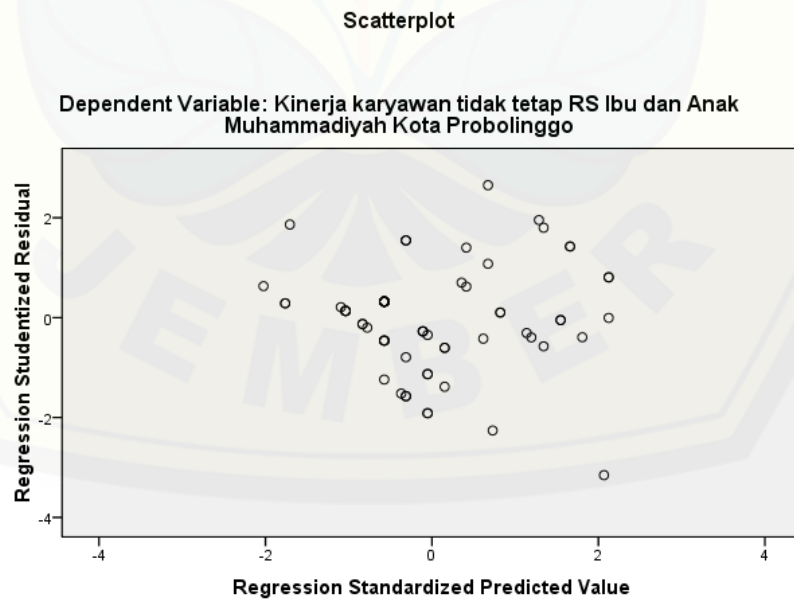
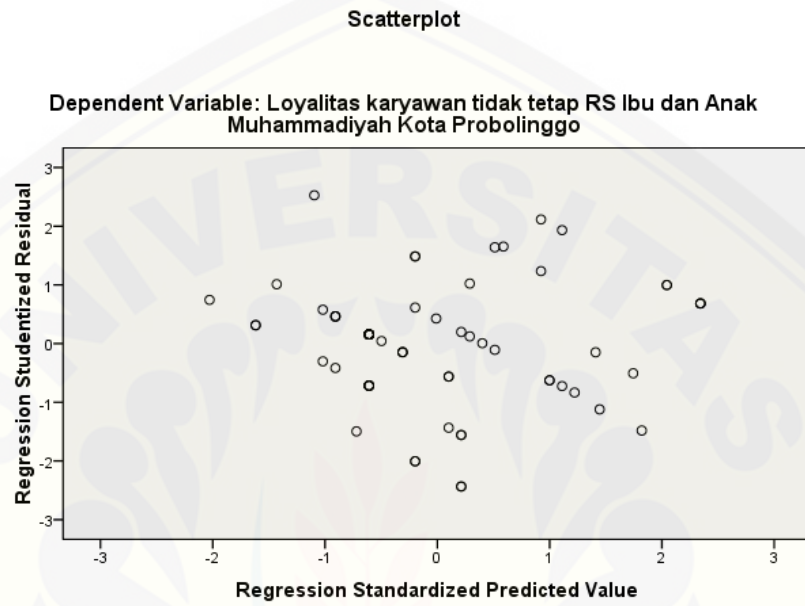
```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.833	.465		1.791	.078		
	Motivasi	.761	.113	.563	6.761	.000	.788	1.268
	Kepuasan kerja	.427	.101	.351	4.213	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

LAMPIRAN 10. HASIL UJI HESTEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 11. HASIL ANALISIS JALUR

HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Z$ (PERSAMAAN 1)

```
REGRESSION
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X.1 X.2
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.168	.519		.323	.748		
	Motivasi	.434	.126	.328	3.457	.001	.788	1.268
	Kepuasan kerja	.596	.113	.501	5.273	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

HASIL ANALISIS JALUR $X \rightarrow Y$ (PERSAMAAN 2)

```
REGRESSION
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.833	.465		1.791	.078		
	Motivasi	.761	.113	.563	6.761	.000	.788	1.268
	Kepuasan kerja	.427	.101	.351	4.213	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo

```

REGRESSION
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z

```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.184	.186		.989	.326
	Loyalitas karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo	.749	.085	.717	8.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan tidak tetap RS Ibu dan Anak Muhammadiyah Kota Probolinggo