

**PENGARUH *MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT* TERHADAP
WORK LOYALTY PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
NPM : 2005160190
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 17 Oktober 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
NPM : 2005160190
Program Studi : MANAJEMEN
Kelas/Transi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TERHADAP WORK LOYALTY PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Hasil Ujian : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si


Satria Mirza Adhisa Nst, S.E., M.Si

Pembimbing


Sapriat Manurung, S.E., M.A

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. H. Janari, S.E., M.M., M.Si., CMA


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
N.P.M : 2005160190
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *WORK LOYALTY* PEGAWAI PADA
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI
SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing Tugas Akhir

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fitria Seiam Salsabilla Siregar
NPM : 2005160190
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Motivation and Work Environment* terhadap *Work Loyalty* Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	stlh dan lat belajar sem pisan terbalik	09/08-24	sf
Bab 2	stmpahk teori pendng berdasar variabel	27/08-24	sf
Bab 3	perbaik bentuk araker & kuch, indikat	10/09-24	sf
Bab 4	perbaik kait analisis & sumbu dgn indikator, resp, porg, m. & inter petafi na si 20 maki si s.	17/09-24	sf
Bab 5	perbaik kaitmpoh do sar sem terk. penelit	19/09-24	sf
Daftar Pustaka	semua da mandung cek terbalik sf	25/09-24	sf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	9/10-24	sf.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Oktober 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Saprinal Manurung, S.E., M.A.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fitria Seiam Salsabilla Siregar
NPM : 2005160190
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“PENGARUH MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TERHADAP WORK LOYALTY PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA”** Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



(Handwritten Signature)
Fitria Seiam Salsabilla Siregar

ABSTRAK

**Pengaruh *Motivation And Work Environment* Terhadap *Work Loyalty*
Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
Provinsi Sumatera Utara**

**FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
2005160190**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
sellasalsabila112@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* terhadap *Work Loyalty* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, Sebanyak 50 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling/Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample sebanyak 50 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 23*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Loyalty* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Motivation, Work Environment, Work Loyalty*

ABSTRACT

***The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Work
Loyalty at the Civil Service Police Unit Office
North Sumatra Province***

**FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
2005160190**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
sellasalsabila@gmail.com**

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Motivation and Work Environment on Work Loyalty at the Civil Service Police Unit Office of North Sumatra Province. The approach used in this study is the associative approach. The population in this study were employees of the Civil Service Police Unit Office of North Sumatra Province, a total of 50 employees while the sample in this study used Nonprobability Sampling / Saturated Sampling, namely all populations were sampled as many as 50 employees of the Civil Service Police Unit Office of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Test (T-Test and F-Test), and Determination Coefficient. Data processing in this study used the IBM SPSS Statistic 23 software program. The results of this study prove that the direct influence of Motivation and Work Environment has a positive and significant effect on Work Loyalty at the North Sumatra Province Civil Service Police Unit Office.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Loyalty

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirrobit'alaminn Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini diajukan dengan judul **“Pengaruh *Motivation and Work Environment* Terhadap *Work Loyalty* Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara”**.

Tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tugas akhir ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan laporan Tugas akhir ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Husein Siregar dan Ibunda Amsah yang telah menjadi motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan serta memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat serta doa sehingga terselesaikannya tugas akhir ini.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc Prof Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada
6. Bapak Jasman Syarfuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, SE., M.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas akhir ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademi yang telah membantu penulis dalam mengarahkan proses perkuliahan.
10. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
11. Kepada Teman Saya Idhasukma S.M, Divani Tara S.M, Bella Pavita Yolanda, Siti Namira Hardiyanti, Aishwar Shaqilla Kaur Dhillon, Ade Suci Suzanna dan Teman-teman yang telah membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan Tugas akhir ini.
12. Kepada seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu saya dalam melakukan riset.

Akhir kata penulis berharap Tugas akhir ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah Subhanahu wa ta'ala yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, Oktober 2024
Hormat Saya

Fitria Seiam Salsabilla Siregar
NPM. 2005160190

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN TEORI	12
2.1. Landasan teoritis	12
2.1.1. <i>Motivation</i>	12
2.1.1.1. Pengertian <i>Motivation</i>	12
2.1.1.2. Teori <i>Motivation</i>	13
2.1.1.3. Tujuan <i>Motivation</i>	16
2.1.1.4. Fungsi <i>Motivation</i>	17
2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Motivation</i>	18
2.1.1.6. Indikator <i>Motivation</i>	24
2.1.2. <i>Work Environment</i>	26
2.1.2.1. Pengertian <i>Work Environment</i>	26
2.1.2.2. Manfaat <i>Work Environment</i>	27
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Environment</i>	28
2.1.2.4. Indikator <i>Work Environment</i>	30
2.1.3. <i>Work Loyalty</i>	33
2.1.3.1. Pengertian <i>Work Loyalty</i>	33
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat <i>Work Loyalty</i>	35
2.1.3.3. Strategi Meningkatkan <i>Work Loyalty</i>	36
2.1.3.4. Faktor – Faktor Yang Menentukan <i>Work Loyalty</i>	37
2.1.3.5. Aspek - Aspek <i>Work Loyalty</i>	40
2.1.3.6. Indikator <i>Work Loyalty</i>	42
2.2. Kerangka Konseptual	43
2.3. Hipotesis	46

BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	48
3.1. Pendekatan Penelitian	48
3.2. Definisi Operasional	50
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3.1. Tempat Penelitian	50
3.3.2. Waktu Penelitian.....	50
3.4. Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1. Populasi.....	51
3.4.2. Sampel	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	52
3.7. Teknik Analisis Data	54
BAB 4 DETUGAS AKHIR DATA DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1. Detugas akhir Data	60
4.1.2. Karakteristik Responden	60
4.1.3. Detugas akhir Variabel Penelitian.....	63
4.2. Analisis Data.....	69
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.2. Uji Normalitas	69
4.2.3. Uji Multikolinearitas	71
4.2.4. Uji Heterokedastisitas.....	72
4.3. Regresi Linier Berganda	73
4.4. Uji Hipotesis	75
4.5. Koefisien Determinasi	78
4.6. Pembahasan	78
BAB 5 PENUTUP.....	82
5.1. Hasil Penelitian	82
5.2. Saran.....	83
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	84

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator <i>Motivation</i> (X1)	49
Tabel 3.2 Indikator <i>Work Environment</i> (X2).....	49
Tabel 3.3 Indikator <i>Work Loyalty</i> (Y)	50
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.5 Skala Likert.....	52
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.2. Usia Responden	61
Tabel 4.3. Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Y (<i>Work Loyalty</i>).....	63
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel X1 (<i>Motivation</i>)	65
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel X2 (<i>Work Environment</i>).....	67
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.9. Koefisien Regresi.....	74
Tabel 4.10. Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.11. Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Motivation</i> terhadap <i>Work Loyalty</i>	44
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Work Loyalty</i>	45
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Motivation</i> dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Work Loyalty</i>	46
Gambar 2.4. Kerangka Konseptual pengaruh <i>Motivation</i> dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Work Loyalty</i>	46
Gambar 4.1. Uji Histogram	70
Gambar 4.2. Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berkembang apabila mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan menggerakkan sumber daya, memotivasi orang untuk mematuhi aturan yang merupakan disiplin kerja tingkat tinggi di perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan membutuhkan kepercayaan diri, kepuasan, dan motivasi dari orang-orang yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu alat manajemen sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi terwujudnya loyalitas karyawan. *Work Loyalty* adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau dimaksudkan kepada seseorang atau lembaga dengan perasaan cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Katon, 2021).

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut (Siagian, 2014) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Fahmi, 2019).

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Kapten Muslim No.80, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan Provinsi di bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, sumberdaya aparatur dan perlindungan masyarakat, serta tugas-tugas dekonsentrasi dan pembantuan.

Hasibuan (Bukhari & Pasaribu, 2020) menjelaskan, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai *work loyalty*.” Hal ini sejalan dengan Samsudin (2010) dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita maupun meningkatkan *work loyalty* pegawai. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

Motivation merupakan keinginan atau dorongan untuk mendapatkan hasil dan tujuan. Menurut (Mujiatun, 2015) *Motivation* merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai pendorong, keinginan, pendukung yang membuat seseorang bersemangat sehingga dapat bertindak menurut cara tertentu dan membawa ke arah yang optimal. *Motivation* terbagi menjadi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat maupun meningkatkan *work loyalty* pegawai.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan dalam meningkatkan *work loyalty* pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan

Pada penelitian ini terdapat permasalahan pada *Motivation* terlihat dari kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dan mengerjakan tugas apa adanya saja, sehingga membuat menurunnya *Motivation* kerja yang berdampak pada *Work Loyalty* yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya penghargaan dari perusahaan dimana perusahaan tidak memberi insentif maupun bonus dengan beban kerja yang bertambah, serta adanya perbedaan

privilege antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap membuat motivasi beberapa pegawai menurun.

Selain *Motivation*, ada faktor lain yang mempengaruhi *Work Loyalty*, yaitu *Work Environment*, *Work Environment* merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan maupun meningkatkan *work loyalty* pegawai. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik sehingga *work loyalty* pegawai juga akan tercipta. *Work Environment* merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dikarenakan ada pengaruh yang besar bagi para pekerja (Handayani & Daulay, 2020) .

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Khair & Siagian, 2018) Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang maupun menciptakan *work loyalty* pegawai terhadap perusahaan ataupun instansi.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan pada *Work Environment*, Adapun Masalah pada *Work Environment* dimana minimnya sarana dan prasarana yang kurang memadai, sehingga pegawai merasa kegiatan yang dilakukan memiliki keterbatasan dikarenakan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Selain itu

kurangnya kondusif pada *Work Environment* dapat mempengaruhi pegawai dalam memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. *Work Environment* dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yaitu Pelatihan dan pengembangan karir. Program pelatihan karyawan didesain sedemikian rupa agar pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat ditingkatkan serta mendapatkan pemahaman yang benar dalam sebuah pekerjaan agar lebih efektif dan efisien (Teja & Oktavio, 2020). Bila karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang luas, pemahaman akan visi-misi organisasi yang baik serta keterampilan yang mumpuni dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka diharapkan kinerja karyawan semakin baik (Lodjo, 2013).

Salah satu cara yang cukup efektif untuk memperbaiki kualitas SDM adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dipandang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga menjadi lebih mahir. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara sudah memiliki program-program pelatihan bagi pegawai namun hasil dari

pelatihan tersebut jarang sekali untuk dievaluasi ketika p menerapkannya dalam pekerjaan sehingga belum diketahui secara pasti efektifitas dari pelatihan tersebut. Di samping pelatihan, perancangan pengembangan karir juga cukup penting untuk menstimulasi karyawan agar semakin berprestasi dan pada akhirnya juga dapat meningkatkan *Work Loyalty*. Penelitian ini berusaha untuk mengamati sejauhmana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Sugiarsih & Saputri, 2019), *Work Loyalty* dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut (Anifah, 2022), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal (Sutanto & Setiawan, 2013), *Work Loyalty* berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut (Ratnasari, 2020), “*Work Loyalty* berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan

menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yaitu *Work Loyalty*, Kurang maksimalnya perilaku *Work Loyalty* ditandai dengan terdapat beberapa pegawai tidak optimal dalam bekerja. Dimana terdapat pegawai yang bekerja tidak disiplin sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu penyebab turunnya loyalitas kerja antara lain karena adanya kemalasan atau sikap karyawan yang cenderung menunda-nunda pekerjaan. Selanjutnya tingkat absensi yang naik, ketika loyalitas kerja menurun biasanya karyawan akan malas untuk datang ketempat kerja maupun telat datang ketempat kerja, selain itu kurangnya Pelatihan dan Pengembangan karir bagi pegawai menjadi faktor pendukung menurunnya *Work Loyalty* pegawai.

Hubungan antara *Motivation and Work Environment* dapat mempengaruhi *Work Loyalty* telah menjadi subjek penelitian yang signifikan dalam bidang sumber daya manusia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Motivation* yang tinggi dengan memberikan penghargaan maupun dukungan dapat meningkatkan *Work Loyalty* pegawai, selain itu penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *Work Environment* yang nyaman dan sarana prasarana yang memadai akan meningkatkan *Work Loyalty* pegawai. Sehingga *Motivation and Work Environment* sejalan dalam mempengaruhi *Work Loyalty* pegawai, apabila suatu perusahaan atau instansi ingin meningkatkan *Work Loyalty* pegawai maka perlu memperhatikan *Motivation* maupun *Work Environment*.

Permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa *Motivation and Work Environment* dapat mempengaruhi *Work Loyalty*, dimana dengan *Motivation* yang

tinggi dan *Work Environment* yang nyaman akan tercipta *Work Loyalty* bagi pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menuangkannya dalam bentuk tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh *Motivation and Work Environment* Terhadap *Work Loyalty* Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) Berdasarkan uraian diatas, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, perlu mendorong para pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak pimpinan harus dapat memperhatikan *Motivation, Work Environment*. Agar *Work Loyalty* yang dihasilkan optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya perilaku *Work Loyalty* ditandai dengan terdapat beberapa pegawai tidak optimal dalam bekerja.
2. Rendahnya *Work Environment* disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif serta sarana dan prasara kurang memadai.
3. Rendahnya tingkat *Motivation* dimana pegawai merasa kurangnya penghargaan dari pimpinan.
4. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan karir bagi pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Aswin & Rahyuda, 2017). Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada masalah variabel- variabel *Motivation*, *Work Environment* dan *Work Loyalty* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya, perlu dirumuskan sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah *Motivation* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *Motivation* dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal – hal objektif apa sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal – hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (Juliandi, 2014)

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Motivation* terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (Juliandi, 2014).

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Khususnya, untuk mengetahui sejauh mana *Motivation* dan *Work Environment* berdampak pada *Work Loyalty* pegawai yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengetahui pentingnya pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* Terhadap *Work Loyalty* Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Motivation*

2.1.1.1. Pengertian *Motivation*

Motivation merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. *Motivation* disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Kasmir, 2016) *Motivation* adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut (Mardiana et al., 2021), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

(Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab, sedangkan (Sedarmayanti & Safer, 2016).

mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan,

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

2.1.1.2. Teori *Motivation*

- 1) Teori Motivasi Abraham Maslow, menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut, (Saripuddin & Handayani, 2017) :
 - a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c). Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan David McClelland, (Saripuddin & Silvy, 2020) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

3) Clyton P.Alderfer dengan Teori ERG

Clyton P.Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), (Tanjung, 2015). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja

a) *Existence*

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di perusahaan.

Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur dan rasa aman).

b) *Relatedness*

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaan selalu berhubungan dengan orang.

c) *Growth*

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

2.1.1.3. Tujuan *Motivation*

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016) sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Sedangkan menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab

7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

2.1.1.4. Fungsi *Motivation*

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) ada beberapa fungsi dari motivasi, yaitu :

- 1) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 2) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 3) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 4) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya

5) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Motivation*

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut (Wijaya & Andreani, 2015) “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

1) Faktor intern, terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. (Saripuddin, 2018) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:

- (1) Hak otonomi
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi

tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

d) Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri

seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, (Tanjung & Rosmaini, 2019). Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

Menurut (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1) Faktor-faktor yang termasuk faktor individual antara lain :

- a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b) Tujuan-tujuan (*goals*)
- c) Sikap (*attitudes*)
- d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

2) Faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi :

- a) Gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*)

d) Pengawasan (*supervision*)

e) Pujian (*praise*)

Motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, (Rivai, 2013)

Faktor Internal antara lain :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan / penghargaan
- 3) Tanggung jawab dan
- 4) Perkembangan dalam bekerja

Sedangkan untuk Faktor Eksternal antara lain :

- 1) Gaji / upah
- 2) Hubungan antar pekerja
- 3) Kondisi kerja dan
- 4) Kebijaksanaan perusahaan

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, (Gultom, 2014) . Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah

satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.6. Indikator *Motivation*

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak indikator, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui indikator yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu, (Daulay & Nugraha, 2019).

Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016) indikator-indikator untuk mengetahui Tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut (Fransiska & Tupti, 2020) “Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain

berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

2.1.2. *Work Environment*

2.1.2.1. Pengertian *Work Environment*

Work Environment adalah tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bisa bekerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6) *Work Environment* adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”. Sedangkan menurut pendapat (Tanjung, 2018) *Work Environment* mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Adapun (Khair & Siagian, 2018) mengatakan *Work Environment* dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dan ada pula (Hasibuan & Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri

karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2.2. Manfaat *Work Environment*

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Khair & Siagian, 2018).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun manfaat lingkungan kerja yaitu (Tanjung, 2018)

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisien kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Sedangkan menurut pendapat (Khair & Siagian, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang dapat termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Environment*

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dihadapi karyawan di tempat kerja yang mencakup bahan yang dihadapi, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun dalam tim serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi kondisi kerja yang kondusif, (Pranata, 2021)

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi, sementara kemampuan terdiri dari pengetahuan dan situasi. Sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2020) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

1) Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karena suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3) Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Sedangkan menurut (Pranata, 2021) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius

dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adaya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugaspengaman.

Dari beberapa pendapat diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas bagi karyawan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.2.4. Indikator *Work Environment*

Lingkungan kerja yang mennjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan

dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja. menurut (Khair & Siagian, 2018)

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1) Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendinginruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut (Tanjung, 2018) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para

pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalamikerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan

untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.3 *Work Loyalty*

2.1.3.1. Pengertian *Work Loyalty*

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Sugiarsih & Saputri, 2019), *Work Loyalty* dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut (Anifah, 2022), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut (Sutanto & Setiawan, 2013), *Work Loyalty* berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut (Ratnasari, 2020), “ *Work Loyalty* berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan (Mamesah, 2016) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. (Katon, 2021) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

(Fahmi, 2019) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat *Work Loyalty*

Karyawan yang akan meningkatkan kinerja sebagai bentuk perwujudan loyalitas tetap dituntut untuk memperhatikan dampak setelah melakukannya baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain.

Menurut (Fahmi, 2019) ada enam alasan mengapa perusahaan harus menjaga dan mempertahankan karyawannya, berikut tujuan dan manfaat dari *Work Loyalty*:

1. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
4. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.
5. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.1.3.3. Strategi Meningkatkan *Work Loyalty*

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan.

(Basalamah, 2012) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Metode pemeliharaan strategi tersebut adalah sebagai berikut :

1) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah *financial* dan *nonfinancial* yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Hubungan Industri Pancasila adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

2.1.3.4. Faktor – Faktor Yang Menentukan *Work Loyalty*

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasatercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Ratnasari, 2020).

(Basalamah, 2012) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan diperusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap

perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut (Anifah, 2022) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan

kesejahteraan, suasana kerjaserta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya (Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama

karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.1.3.5. Aspek - Aspek *Work Loyalty*

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Sutanto & Setiawan, 2013), yang menitik-beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memilikisikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya diluar gaji pokok

2.1.3.6. Indikator *Work Loyalty*

Loyalitas karyawan dipahami sering terbatas pada kesediaan karyawan untuk tinggal dalam organisasi. (Fahmi, 2019) mengemukakan bahwa: loyal berarti tetap bertahan dalam organisasi dan “menderita dalam kesunyian” bahkan ketika karyawan sadar dan percaya bahwa mereka diperlakukan tidak adil oleh organisasi.

Menurut (Fahmi, 2019) terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Seorang karyawan harus jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang jujur selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya, dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

2.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian yaitu :

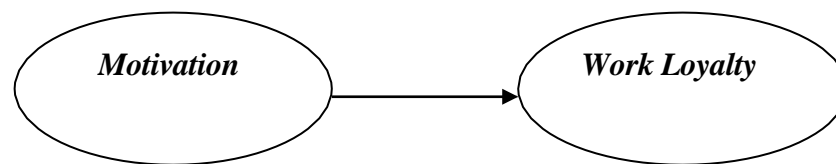
2.2.1. Pengaruh *Motivation* Terhadap *Work Loyalty*

Menurut (Kasmir, 2016) *Motivation* adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Hasil penelitian (Kasmir, 2016), (Sedarmayanti & Safer, 2016), menunjukkan bahwa *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Work Loyalty*.



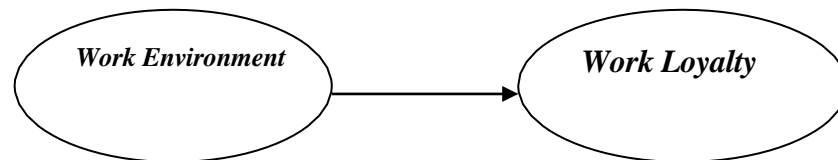
Gambar : 2.1. Pengaruh *Motivation* terhadap *Work Loyalty*

2.2.2. Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Work Loyalty*

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6) *Work Environment* adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”.

Lingkungan kerja yang menjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja.

Hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6), (Khair & Siagian, 2018) menunjukkan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Work Loyalty*.



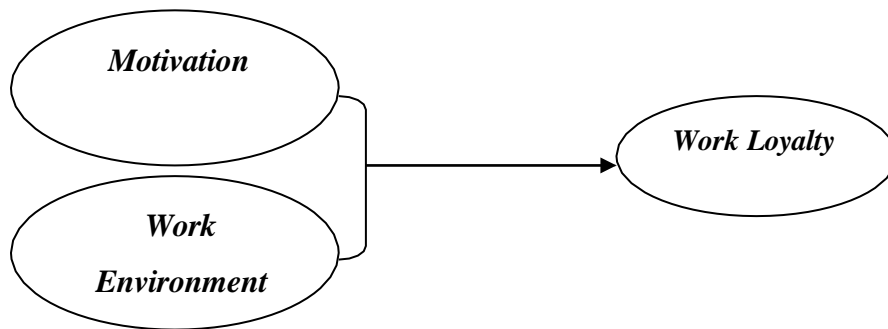
Gambar : 2.2. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Loyalty*

2.2.3. Pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* Terhadap *Work Loyalty*

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

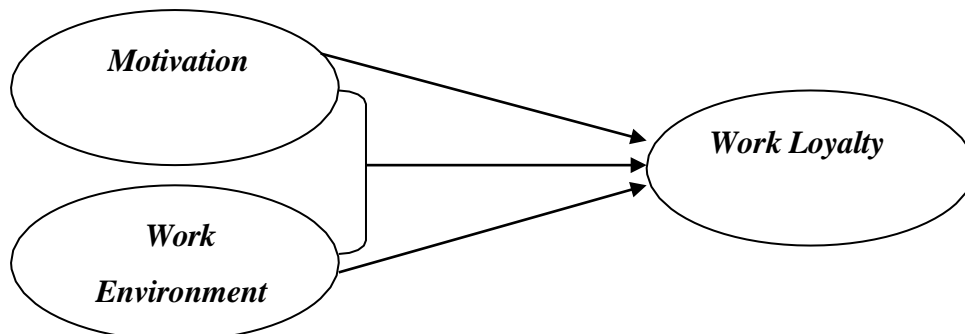
Loyalitas karyawan dipahami sering terbatas pada kesediaan karyawan untuk tinggal dalam organisasi. Loyal berarti tetap bertahan dalam organisasi dan “menderita dalam kesunyian” bahkan ketika karyawan sadar dan percaya bahwa mereka diperlakukan tidak adil oleh organisasi.

Hasil penelitian (Sugiarsih & Saputri, 2019), . (Fahmi, 2019) menunjukkan bahwa *Motivation* dan *Work Environment* berpengaruh positif Terhadap *Work Loyalty*.



Gambar : 2.3. Pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* terhadap *Work Loyalty*

Secara keseluruhan, kerangka konseptual pengaruh *Motivation* terhadap *Work Loyalty*, pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Loyalty* serta pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* secara bersama-sama terhadap *Work Loyalty*, dapat digambar sebagai berikut



Gambar : 2.4. Kerangka Konseptual Pengaruh *Motivation* dan *Work Environment* terhadap *Work Loyalty*

2.3. Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2014) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Motivation* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
2. *Work Environment* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.
3. *Motivation* dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Work Loyalty* pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. *Work Loyalty (Y)* dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Indikator *Work Loyalty* Menurut (Fahmi, 2019) Meliputi:

Tabel 3.1 Indikator *Work Loyalty*

No	Indikator	Skala	Item
1	Ketaatan atau Kepatuhan	Likert	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10
2	Tanggung Jawab		
3	Pengabdian		

Sumber: (Suhardi, 2019)

2. *Motivation* (X1) adalah suatu usaha sadar mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Indikator *Motivation* meliputi :

Tabel 3.2 Indikator *Motivation*

No	Indikator	Skala	Item
1	Kebutuhan Fisik	Likert	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10
2	Kebutuhan Rasa Aman		
3	Kebutuhan Sosial		
4	Penghargaan		

Sumber : (Sedarmayanti & Safer, 2016)

3. *Work Environment* (X2) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan”. Indikator *Work Environment* meliputi :

Tabel 3.3 Indikator *Work Environment*

No	Indikator	Skala	Item
1	Suasana Kerja	Likert	1,2,3,4,5,
2	Hubungan Karyawan		6,7,8,9,10
3	Tersedianya Fasilitas Bagi Karyawan		

Sumber : (Khair & Siagian, 2018)

3.3. Tempat Dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Kapten Muslim No.80, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan September 2024. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Penyusunan tugas akhir																				
3	Perbaikan tugas akhir																				
4	Seminar tugas akhir																				
5	Pengumpulan data																				
6	Penyusunan tugas akhir																				
7	Bimbingan tugas akhir																				
8	Sidang Meja hijau																				

3.4. Teknik Penelitian Sampel

3.4.1. Populasi

Pengertian populasi menurut (Juliandi, 2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yaitu 50 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015a) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa bila populasi <100 maka sample yang diambil adalah seluruh populasi atau sample jenuh, Oleh karena itu untuk teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan demikian sample dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi dokumentasi

Penulis mendokumentasikan kegiatan penelitian

2. Observasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti : dokumen – dokumen yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

3. Kuesioner / Angket

(Solimun S & Nurjanah N, 2017) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini menurut (Solimun S & Nurjanah N, 2017) teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji IBM SPSS Statistics 23.

Data yang dikumpulkan kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$) (Sugiyono, 2017)

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

(Juliandi, 2014) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, 2014).

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja.

3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = b + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

Y = *Work Loyalty*

X1 = *Motivation*

X2 = *Work Environment*

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a). Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal, (Juliandi et al., 2015b)

b). Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$, (Juliandi et al., 2015b)

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain, (Juliandi et al., 2015b):

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

3.7.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari thitung dan membandingkan dengan ttabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut, (Juliandi et al., 2015b):

1) Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :

- a) Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b) Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independenn terhadap variabel dependen secara parsial.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus :

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya sampel

Kriteria Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus, (Juliandi et al., 2015b) :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3.6.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat, (Juliandi et al., 2015b) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi
 $(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat
 100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Detugas akhir Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Work Loyalty* (Y), 10 pernyataan untuk variabel *Motivation* (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel *Work Environment* (X2). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 50 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2. Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 50 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan detugas akhir statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini :

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Dari jumlah 50 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 35 pegawai laki-laki dan 15 pegawai perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	70	70	70
	Perempuan	15	30	30	30
	Total	50	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 35 orang (70%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 15 orang (30%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara adalah laki-laki dengan jumlah 35 pegawai dari total 50 karyawan yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	9	18	18	18
31-40 tahun	24	48	48	48
41-50 tahun	10	20	20	20
>51 tahun	7	14	14	14
Total	50	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 20-30 tahun adalah 9 orang atau (18%), usia 31-40 tahun adalah 24 orang atau (48%), usia 41-50 tahun adalah 10 orang atau (20%) dan usia >51 tahun adalah 7 orang atau (14%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara adalah 31-40 dengan jumlah 24 karyawan dari total 50 pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	7	14	14	14
	6-10 tahun	10	20	20	20
	11-15 tahun	16	32	32	32
	>20 tahun	17	34	34	34
	Total	50	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 1-5 tahun adalah 7 orang atau (14%), masa kerja 6-10 tahun adalah 10 orang atau (20%), masa kerja 11-15 tahun adalah 16 orang atau (32%), dan masa kerja >20 tahun adalah 17 orang atau (34%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara adalah >20 tahun dengan jumlah 17 pegawai dari total 50 pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	34	34	34
	S1	28	56	56	56
	S2	5	10	10	10
	Total	50	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan SLTA adalah 17 orang atau (34%),

responden yang berasal dari lulusan S1 adalah 28 orang atau (56%) sedangkan yang berasal dari lulusan S2 adalah 5 orang atau (10%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara adalah S1 dengan jumlah 28 pegawai dari total 50 pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3. Jawaban Responden

4.1.3.1. *Work Loyalty* (Y)

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel *Work Loyalty* (Y) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel *Work Loyalty* (Y)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	46,0	27	54,0	0	0	0	0	0	0	50	100,0
2	29	58,0	18	36,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100,0
3	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100,0
4	17	34,0	31	62,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100,0
5	18	36,0	31	62,0	1	2	0	0	0	0	50	100,0
6	25	50,0	23	46,0	2	4	0	0	0	0	50	100,0
7	27	54,0	23	46,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
8	10	20,0	30	60,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100,0
9	27	54,0	23	46,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
10	10	20,0	30	60,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100,0

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu memegang teguh ketaatan dan kepatuhan terhadap visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54%.
2. Jawaban responden tentang Saya taat dan patuh terhadap aturan Standar Operasional Perusahaan yang berlaku, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu menaati aturan dan kepatuhan tata tertib perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab untuk melakukan kerja lembur demi meyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 62%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab dengan tim dan mau membantu rekan kerja sendiri demi mencapai tujuan dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab dalam menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan, baik dengan atasan maupun rekan kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
7. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan., sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.

8. Jawaban responden tentang Pimpinan saya selalu memberikan pujian terhadap pengabdian saya dan menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.
9. Jawaban responden tentang Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di tempat kerja ini di akui oleh pimpinan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
10. Jawaban responden tentang Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian saya pada perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.

4.1.3.2. *Motivation (X1)*

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel *Motivation (X1)* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel *Motivation (X1)*

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14,0	41	82,0	2	4	0	0	0	0	50	100,0
2	9	18,0	39	78,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100,0
3	26	52,0	24	48,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
4	27	54,0	23	46,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
5	27	54,0	23	46,0	0	0	0	0	0	0	50	100,0
6	10	20,0	30	60,0	10	20	0	0	0	0	50	100,0
7	17	34,0	33	66,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
8	7	14,0	39	78,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100,0
9	17	34,0	33	66,0	0	0,0	0	0	0	0	50	100,0
10	7	14,0	39	78,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100,0

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 82%.
2. Jawaban responden tentang Fasilitas Sarana dan Prasarana tersedia dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 78%.
3. Jawaban responden tentang Fasilitas K3 yang tersedia diperusahaan cukup memadai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
4. Jawaban responden tentang Tempat pegawai bekerja mendapat BPJS dan dana pensiun, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
5. Jawaban responden tentang Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat Saya bekerja lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kebutuhan sosial yang wajar sudah dapat terpenuhi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 60%.
7. Jawaban responden tentang Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 66%.
8. Jawaban responden tentang Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan sosial terpenuhi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78%.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sebagian responden menjawab setuju sebesar 66%.
10. Jawaban responden tentang Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78%.

4.1.3.3. *Work Environment (X2)*

Berikut ini merupakan detugas akhir atau penyajian data dari penelitian variabel *Work Environment (X2)* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Variabel *Work Environment (X2)*

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	26,0	30	60,0	7	14	0	0	0	0	50	100,0
2	20	40,0	30	60,0		0,0	0	0	0	0	50	100,0
3	7	14,0	39	78,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100,0
4	6	12,0	39	78,0	5	10,0	0	0	0	0	50	100,0
5	17	34,0	33	66,0		0	0	0	0	0	50	100,0
6	7	14,0	39	78,0	4	8	0	0	0	0	50	100,0
7	18	36,0	31	62,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100,0
8	25	50,0	23	46,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100,0
9	18	36,0	31	62,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100,0
10	25	50,0	23	46,0	2	4,0	0	0	0	0	50	100,0

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Suasana kerja seperti keselamatan & kesehatan kerja sudah sesuai harapan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
2. Jawaban responden tentang Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan suasana kerja yang saling mendukung, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 78%.

4. Jawaban responden tentang Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78%.
5. Jawaban responden tentang Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66%.
6. Jawaban responden tentang Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78%.
7. Jawaban responden tentang Hubungan antara pegawai dan atasan membantu pegawai dalam bekerja., sebagian responden menjawab setuju sebesar 62%.
8. Jawaban responden tentang Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
9. Jawaban responden tentang Fasilitas yang tersedia sudah mendukung aktivitas kerja sebagian responden menjawab setuju sebesar 62%.
10. Jawaban responden tentang Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja pegawai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

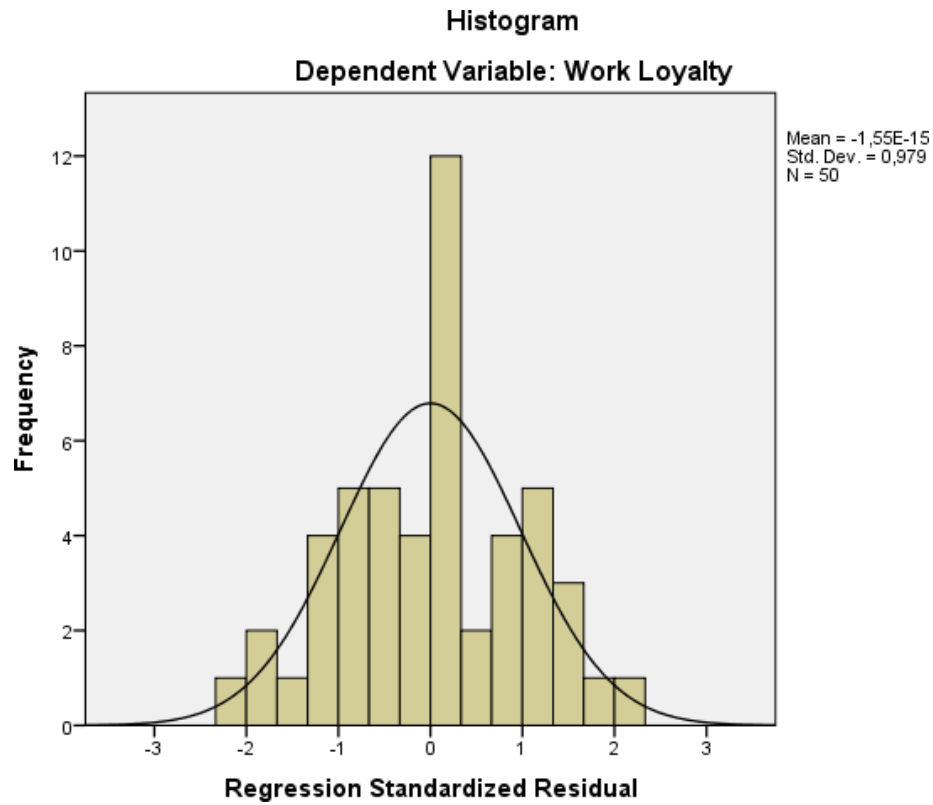
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

4.2.2.1. Histogram

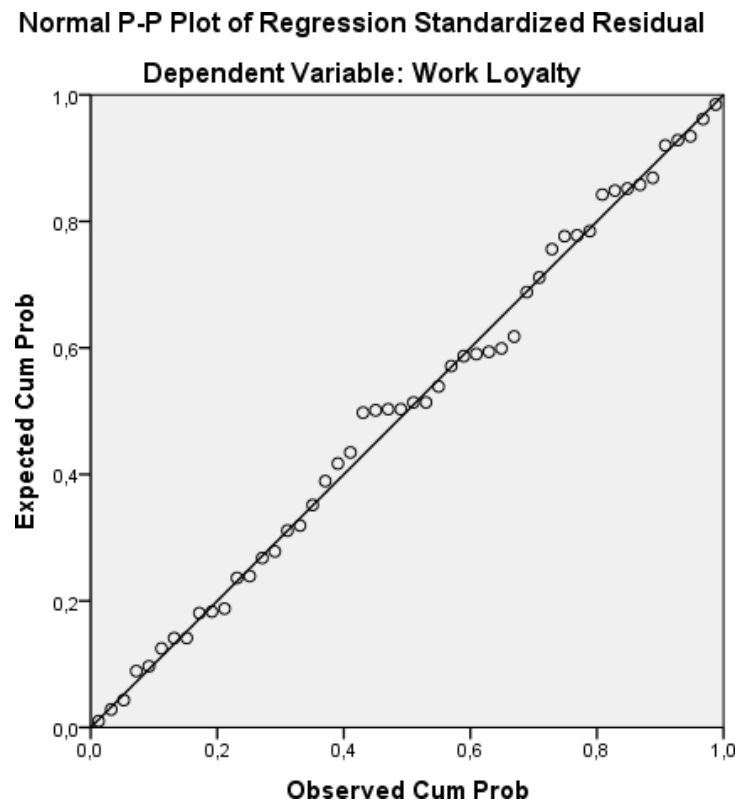
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.2.2. P-Plot Normalitas



Gambar 4.2 Normalitas

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021			
	<i>Motivation (X1)</i>	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206	
	<i>Work Environment (X2)</i>	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206	

a. Dependent Variable: *Work Loyalty (Y)*

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

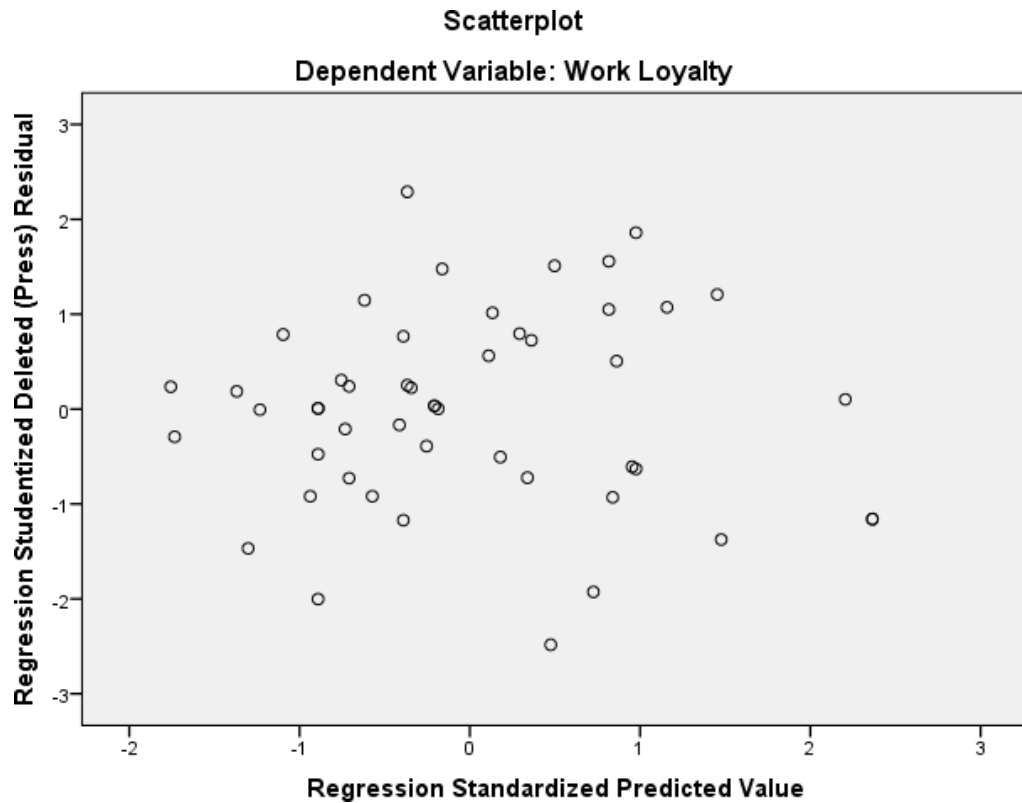
Variabel independen yakni *Motivation (X1)*, dan *Work Environment (X2)* memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3. Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

Gambar diatas memperlihatkan **titik-titik menyebar secara acak**, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Koefisien Regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	<i>Motivation</i> (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	<i>Work Environment</i> (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

a. Dependent Variable: *Work Loyalty* (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

$$a = 9,513$$

$$b_1 = 0,407$$

$$b_2 = 0,360$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (*Motivation* dan *Work Environment*) adalah:

$$Y = 9,513 + 0,407 X_1 + 0,360 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (*Motivation*), dan (*Work Environment*) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (*Work Loyalty*). Variabel *Motivation* (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara variabel lainnya.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel bebas *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) terhadap variabel terikat (Y) *Work Loyalty* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	<i>Motivation</i> (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	<i>Work Environment</i> (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

a. Dependent Variable: *Work Loyalty* (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

1) Pengaruh *Motivation* (X1) Terhadap *Work Loyalty* (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung} = 5,058$ $t_{tabel} = 1,675$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

➤ Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

➤ Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel *Motivation* (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,058 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample t_{tabel} sebesar 1,675 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 5,058 > t_{tabel} 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial *Motivation* (X1) berpengaruh

signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh *Work Environment* (X2) Terhadap *Work Loyalty* (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,422$ $t_{tabel} = 1,675$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Beban Kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,422 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample t_{tabel} sebesar 1,675 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,422 > t_{tabel} 1,675$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial *Work Environment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.4.2. Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : *Motivation* (X1), *Work Environment* (X2) berpengaruh terhadap variabel *Work Loyalty* (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ □{apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$ □ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,038	2	37,019	14,473	,000 ^b
	Residual	81,847	47	2,558		
	Total	155,886	49			

a. Dependent Variable: *Work Loyalty* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work Environment* (X2), *Motivation* (X1)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 50-3-1= 46$ adalah 4,05 $F_{\text{hitung}} = 14.473$

- $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = \text{Ho ditolak}$, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = \text{Ho diterima}$, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel diatas uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,473 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 50 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,05 maka diperoleh $F_{\text{hitung}} 14,473 > F_{\text{tabel}} 4,05$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel *Motivation* (X1), *Work Environment* (X2) secara simultan berpengaruh

terhadap *Work Loyalty* (Y) karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

4.5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,442	1,59929	2,259

a. Predictors: (Constant), *Work Environment* (X2), *Motivation* (X1)

b. Dependent Variable: *Work Loyalty* (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2024)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,689 dan R-Square adalah 0,475 atau 47,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,50%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas X1 (*Motivation*), dan X2 (*Work Environment*) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*Work Loyalty*). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.6.1. Pengaruh *Motivation* (X1) terhadap *Work Loyalty* (Y)

Dari hasil uji statistik *Motivation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.. Dikarenakan hasil thitung (5,058) > ttabel (1,675) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *Motivation* (X1) berpengaruh terhadap *Work Loyalty* (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Kasmir, 2016) *Motivation* adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Hasil penelitian (Kasmir, 2016), (Sedarmayanti & Safer, 2016), menunjukkan bahwa *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Work Loyalty*.

4.6.2. Pengaruh *Work Environment* (X2) terhadap *Work Loyalty* (Y)

Dari hasil uji statistik *Work Environment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Provinsi Sumatera Utara.. Dikarenakan hasil thitung (3,422) > ttabel (1,675) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *Work Environment* (X2) berpengaruh terhadap *Work Loyalty* (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6) *Work Environment* adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan”.

Lingkungan kerja yang mennjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja

Hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6), (Khair & Siagian, 2018) menunjukkan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Work Loyalty*.

4.6.3. Pengaruh *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) terhadap *Work Loyalty* (Y)

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil Fhitung (14,473) > Ftabel (4,05) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *Motivation* (X1) dan

Work Environment (X2) berpengaruh terhadap *Work Loyalty* (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Dengan nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,50% yang berarti bahwa hubungan antara *Work Loyalty* (Y) dengan *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) adalah Sedang, sedangkan sisanya 52,50% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dari pendapat ahli dan peneliti terdahulu bahwa *Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty* dan *Work Environment* juga berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty*, dengan demikian *Motivation* dan *Work Environment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Work Loyalty*.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), yang menyampaikan *Motivation* dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Work Loyalty*.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) Terhadap *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel *Motivation* (X1) terhadap variabel *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($5,058$) > ttabel ($1,675$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya *Motivation* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y).
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel *Work Environment* (X2) terhadap variabel *Work Loyalty* (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($3,422$) > ttabel ($1,675$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya *Work Environment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y).
3. Dari Uji Fhitung adalah $14,473$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar $0,475$ atau $47,50\%$ yang berarti bahwa hubungan antara

Work Loyalty (Y) dengan *Motivation* (X1), dan *Work Environment* (X2) adalah sedang, sedangkan sisanya 52,50% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis

a. Berdasarkan Kesimpulan diatas diketahui bahwa *Motivation* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y), maka sebaiknya pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara memberikan motivasi lebih terhadap karyawan demi terciptanya loyalitas kerja yang sesuai harapan, dengan motivasi yang lebih maka karyawan akan menghasilkan loyalitas kerja yang tinggi pula untuk tercapainya tujuan perusahaan.

b. Berdasarkan Kesimpulan diatas diketahui bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap *Work Loyalty* (Y), maka sebaiknya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara lebih memperhatikan *Work Environment* pada karyawan, dengan *Work Environment* yang tinggi maka *Work Loyalty* yang dihasilkan tidak optimal, dengan memperhatikan *Work Environment* karyawan yang baik maka *Work Loyalty* yang dihasilkan akan lebih optimal.

2. Saran Teoritis

a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel

Motivation (X1), dan *Work Environment (X2)* terhadap *Work Loyalty (Y)*.

- b. Bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai, serta memperhatikan *Work Environment* seperti meningkatkan sarana dan prasarana demi menunjang kebutuhan dalam menjalani tugas dan kewajiban serta menghasilkan *Work Loyalty* yang tinggi.
- c. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap mengisi kuesioner dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.
3. Sulitnya menyebar kuesioner kepada karyawan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dimasa sibuk menjelang perhelatan PON SUMUT ACEH 2024 seperti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anifah, A. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 2729–2755.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1), 493. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1337>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18.
- Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 39(1), 1–24.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183.
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi Umsu pers*. Medan.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers.
- Katon, W. (2021). Pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Unicharm Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 1, pp. 21–32). https://perpustakaan.unimas.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1330
- Khair, H., & Siagian, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap

- Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Mamesah, A. M. C. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIM Pro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Mujiatun, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. 15(01), 48–60.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik (Ketiga)*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 2–17.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 420–429.
- Saripuddin, J., & Silvya, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 134–147.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan

- Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Solimun S, & Nurjanah N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodalan Persamaan Struktural*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiarsih, R., & Saputri, D. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Grab Semarang. *Journal of Statagic Communication*, 10(1), 46–53.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–301.
- Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. *Agora*, 1(2), 5–16.



**PENGARUH *MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT* TERHADAP
WORK LOYALTY PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi penulis.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti,

FITRIA SEIAM SALSABILLA SIREGAR
2005160190

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden :

1. No. Responden :
2. Usia : 20-30 Tahun ,31-40 Tahun ,41-50 Tahun
, >51Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan : SLTA S1 S2
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
11-15 Tahun >20Tahun
6. Unit Kerja :

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

C. Variabel *Work Loyalty* (Y)

Work Loyalty (Y) dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Ketaatan dan Kepatuhan					
	Saya selalu memegang teguh ketaatan dan kepatuhan terhadap visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
2	Saya taat dan patuh terhadap aturan Standar Operasional Perusahaan yang berlaku					
3	Saya selalu menaati aturan dan kepatuhan tata tertib perusahaan					
4	Tanggung Jawab					
	Saya selalu bertanggung jawab untuk melakukan kerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya selalu bertanggung jawab dengan tim dan mau membantu rekan kerja sendiri demi mencapai tujuan dari perusahaan					
6	Saya selalu bertanggung jawab dalam menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan, baik dengan atasan maupun rekan kerja					
7	Saya bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.					
8	Pengabdian					
	Pimpinan saya selalu memberikan pujian terhadap pengabdian saya dan menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di tempat kerja ini di akui oleh pimpinan					
10	Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian saya pada perusahaan					

D. Variabel *Motivation* (X1)

Motivation (X1) adalah suatu usaha sadar mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kebutuhan Fisik					
1	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
2	Fasilitas Sarana dan Prasarana tersedia dengan baik					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Fasilitas K3 yang tersedia dip perusahaan cukup memadai					
4	Tempat pegawai bekerja mendapat BPJS dan dana pensiun					
5	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat Saya bekerja lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugas					
	Kebutuhan Sosial					
6	Saya merasa bahwa kebutuhan sosial yang wajar sudah dapat terpenuhi					
7	Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk keluarga terpenuhi					
8	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan sosial terpenuhi					
	Penghargaan					
9	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
10	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					

E. Variabel *Work Environment* (X2)

Work Environment (X2) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”.

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana Kerja					
	Suasana kerja seperti keselamatan & kesehatan kerja sudah sesuai harapan pegawai					
2	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
3	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan suasana kerja yang saling mendukung					
4	Hubungan Karyawan					
	Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya					
5	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja.					
6	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
7	Hubungan antara pegawai dan atasan membantu pegawai dalam bekerja.					
8	Tersedianya Fasilitas Bagi Karyawan					
	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai					
9	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung aktivitas kerja					
10	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja pegawai					

LAMPIRAN DOKUMENTASI



Lampiran dokumentasi berikut merupakan bukti peneliti telah melakukan riset pada KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA.

Sumber : Kantor Satusun Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL Y (*Work Loyalty*)

No Responden	Work Loyalty (Y)										Total Y	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10					
1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	40	Laki-Laki	41-50	6-10	SLTA
2	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	42	Laki-Laki	31-40	1-5	SLTA
3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40	Laki-Laki	>51	11-15	S2
4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	42	Laki-Laki	20-30	1-5	S1
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	Perempuan	31-40	1-5	SLTA
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	Perempuan	31-40	11-15	S1
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	Laki-Laki	41-50	11-15	S1
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	20-30	6-10	SLTA
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	Laki-Laki	31-40	1-5	SLTA
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	Laki-Laki	20-30	11-15	S1
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	Laki-Laki	>51	>16	S2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	41-50	>16	S1
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	Perempuan	20-30	11-15	S1
14	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	44	Perempuan	31-40	11-15	S1
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	Laki-Laki	31-40	6-10	SLTA
16	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46	Perempuan	31-40	>16	S1
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	Laki-Laki	31-40	>16	S1
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	Laki-Laki	31-40	11-15	SLTA
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	20-30	11-15	S1
20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	Perempuan	41-50	>16	S1
21	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	44	Laki-Laki	20-30	1-5	S1
22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	Perempuan	31-40	>16	S1
23	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	Laki-Laki	31-40	6-10	SLTA
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Perempuan	31-40	>16	S1
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	Laki-Laki	41-50	11-15	S1
26	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	43	Laki-Laki	31-40	6-10	S1
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	Laki-Laki	31-40	11-15	S1
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Laki-Laki	>51	>16	S1
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	Perempuan	31-40	11-15	S1
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	20-30	6-10	SLTA
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	Laki-Laki	41-50	>16	S1
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	Perempuan	31-40	11-15	S1
33	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	Laki-Laki	31-40	11-15	SLTA
34	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45	Perempuan	41-50	>16	S1
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47	Laki-Laki	>51	>16	S2
36	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	42	Laki-Laki	31-40	11-15	SLTA
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	Laki-Laki	41-50	11-15	SLTA
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	Perempuan	>51	>16	S1
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	Laki-Laki	20-30	1-5	S1

40	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	Laki-Laki	31-40	6-10	SLTA
41	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	Laki-Laki	>51	6-10	S1
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Perempuan	41-50	>16	S2
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	Laki-Laki	20-30	1-5	SLTA
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Perempuan	31-40	>16	S1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	31-40	>16	S1
46	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41	Laki-Laki	31-40	6-10	SLTA
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Perempuan	41-50	>16	S2
48	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	37	Laki-Laki	>51	>16	S1
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	Laki-Laki	31-40	11-15	SLTA
50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	Laki-Laki	31-40	6-10	SLTA

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL X1 (*Motivation*)

No Responden	<i>Motivation (X1)</i>										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
2	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	41
14	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
28	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
32	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
34	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
35	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
36	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	43
37	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
42	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	42
43	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
48	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42
49	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL X2 (*Work Environment*)

No Responden	Work Environment (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	40
2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
11	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
14	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
17	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	44
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
19	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
21	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
24	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
28	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
32	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
33	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
34	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
35	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
38	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38

40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
42	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
48	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42

LAMPIRAN HASIL IBM STATISTIC SPSS 23

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	11

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	11

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	11

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Work Loyalty	43,5200	3,50650	50
Motivation	42,6200	2,97534	50
Work Environment	42,6000	3,41067	50

Correlations

		Work Loyalty	Motivation	Work Environment
Pearson Correlation	Work Loyalty	1,000	,718	,758
	Motivation	,718	1,000	,660
	Work Environment	,758	,660	1,000
Sig. (1-tailed)	Work Loyalty		,000	,000
	Motivation	,000		,000
	Work Environment	,000	,000	
N	Work Loyalty	50	50	50
	Motivation	50	50	50
	Work Environment	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Environment, Motivation ^b		Enter

a. Dependent Variable: Work Loyalty

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,038	2	37,019	14,473	,000 ^b
	Residual	81,847	47	2,558		
	Total	155,886	49			

a. Dependent Variable: *Work Loyalty* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work Environment* (X2), *Motivation* (X1)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivation	Work Environment
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	30,680	,83	,02	,41
	3	,002	41,304	,17	,98	,58

a. Dependent Variable: Work Loyalty

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38,5224	50,2486	43,5200	2,84537	50
Std. Predicted Value	-1,756	2,365	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,299	,844	,491	,148	50
Adjusted Predicted Value	38,4792	50,5977	43,5394	2,87296	50
Residual	-4,87138	4,52532	,00000	2,04924	50
Std. Residual	-2,328	2,163	,000	,979	50
Stud. Residual	-2,358	2,193	-,004	1,012	50
Deleted Residual	-4,99517	4,65219	-,01944	2,19090	50
Stud. Deleted Residual	-2,484	2,290	-,006	1,031	50
Mahal. Distance	,018	6,991	1,960	1,822	50
Cook's Distance	,000	,227	,024	,039	50
Centered Leverage Value	,000	,143	,040	,037	50

a. Dependent Variable: Work Loyalty

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,442	1,59929	2,259

a. Predictors: (Constant), Work Environment (X2), Motivation (X1)

b. Dependent Variable: Work Loyalty (Y)

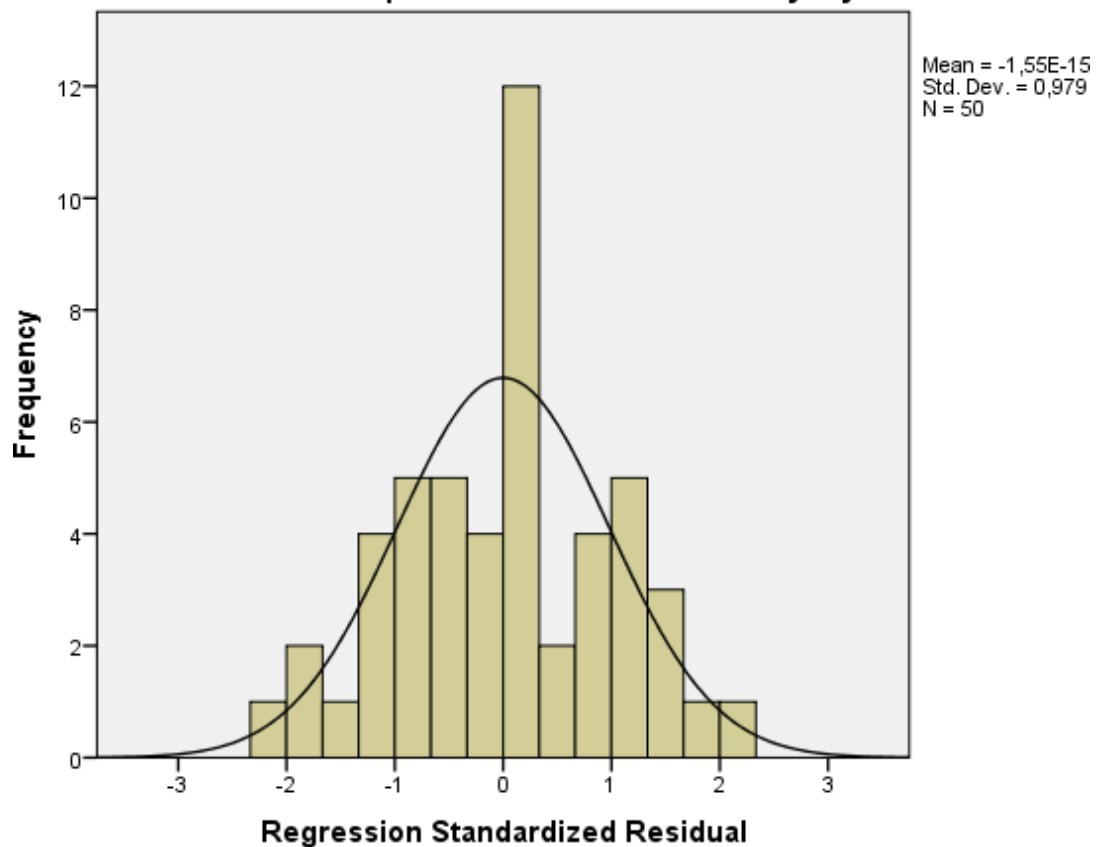
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	<i>Motivation</i> (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	<i>Work Environment</i> (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

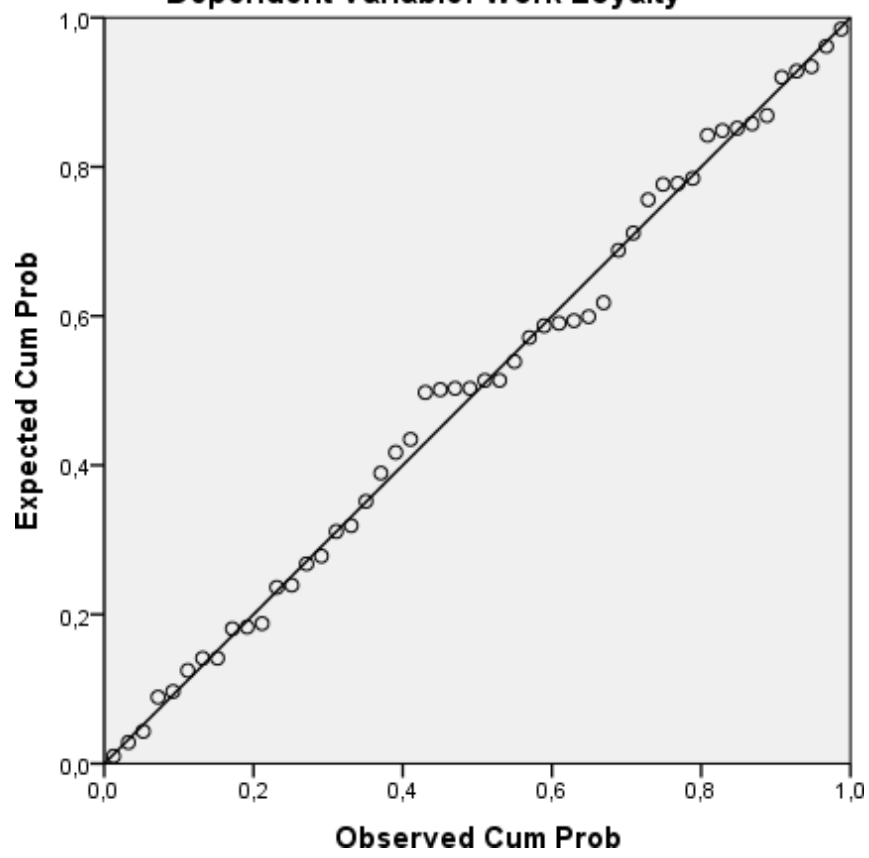
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Histogram

Dependent Variable: Work Loyalty

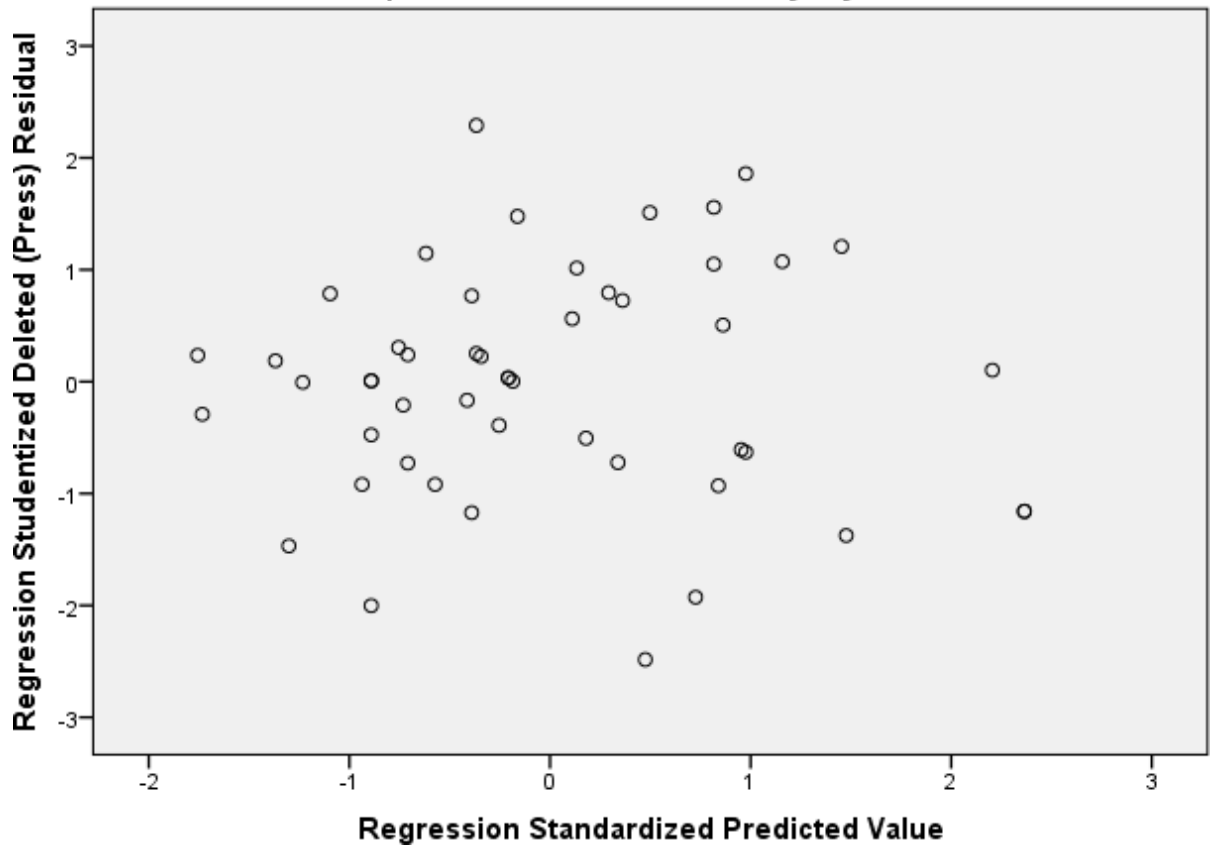


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Work Loyalty



Scatterplot

Dependent Variable: Work Loyalty



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivation
X1.1	Pearson Correlation	1	,574**	,233	,233	,321*	,153	,133	,177	,133	,177	,492**
	Sig. (2-tailed)		,000	,103	,103	,023	,288	,357	,218	,357	,218	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,574**	1	,390**	,300*	,378**	,283*	,153	,248	,153	,248	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,034	,007	,047	,289	,083	,289	,083	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,233	,390**	1	,920**	,479**	,316*	,098	,124	,098	,124	,637**
	Sig. (2-tailed)	,103	,005		,000	,000	,025	,498	,391	,498	,391	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,233	,300*	,920**	1	,559**	,316*	,098	,124	,098	,124	,637**
	Sig. (2-tailed)	,103	,034	,000		,000	,025	,498	,391	,498	,391	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,321*	,378**	,479**	,559**	1	,254	,239	,292*	,239	,292*	,671**
	Sig. (2-tailed)	,023	,007	,000	,000		,075	,095	,040	,095	,040	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,153	,283*	,316*	,316*	,254	1	,067	,204	,067	,204	,515**
	Sig. (2-tailed)	,288	,047	,025	,025	,075		,645	,155	,645	,155	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,133	,153	,098	,098	,239	,067	1	,452**	1,000**	,452**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,357	,289	,498	,498	,095	,645		,001	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,177	,248	,124	,124	,292*	,204	,452**	1	,452**	1,000**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,218	,083	,391	,391	,040	,155	,001		,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,133	,153	,098	,098	,239	,067	1,000**	,452**	1	,452**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,357	,289	,498	,498	,095	,645	,000	,001		,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,177	,248	,124	,124	,292*	,204	,452**	1,000**	,452**	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,218	,083	,391	,391	,040	,155	,001	,000	,001		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivation	Pearson Correlation	,492**	,602**	,637**	,637**	,671**	,515**	,594**	,659**	,594**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

X2.8	Pearson Correlation	,295*	,342*	,272	,189	,308*	,197	,284*	1	,284*	1,000**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,038	,015	,056	,188	,030	,171	,046		,046	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,123	,492**	,500**	,470**	,346*	,333*	1,000**	,284*	1	,284*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,396	,000	,000	,001	,014	,018	,000	,046		,046	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,295*	,342*	,272	,189	,308*	,197	,284*	1,000**	,284*	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,038	,015	,056	,188	,030	,171	,046	,000	,046		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Work Environment	Pearson Correlation	,462**	,653**	,728**	,713**	,660**	,601**	,723**	,664**	,723**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . 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	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Work Loyalty
Y.1	Pearson Correlation	1	,597**	,340*	,380**	,404**	,239	,047	-,254	,047	-,254	,382**
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,006	,004	,094	,747	,075	,747	,075	,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,597**	1	,687**	,623**	,586**	,347*	,195	-,104	,195	-,104	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,014	,174	,472	,174	,472	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,340*	,687**	1	,907**	,829**	,358*	,308*	,170	,308*	,170	,803**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000		,000	,000	,011	,029	,237	,029	,237	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,380**	,623**	,907**	1	,932**	,266	,365**	,176	,365**	,176	,815**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,000	,062	,009	,221	,009	,221	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,404**	,586**	,829**	,932**	1	,284*	,298*	,123	,298*	,123	,764**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,046	,035	,395	,035	,395	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	,239	,347*	,358*	,266	,284*	1	,181	,441**	,181	,441**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,094	,014	,011	,062	,046		,209	,001	,209	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	,047	,195	,308*	,365**	,298*	,181	1	,254	1,000**	,254	,601**
	Sig. (2-tailed)	,747	,174	,029	,009	,035	,209		,075	,000	,075	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	-,254	-,104	,170	,176	,123	,441**	,254	1	,254	1,000**	,528**

	Sig. (2-tailed)	,075	,472	,237	,221	,395	,001	,075		,075	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	,047	,195	,308*	,365**	,298*	,181	1,000**	,254	1	,254	,601**
	Sig. (2-tailed)	,747	,174	,029	,009	,035	,209	,000	,075		,075	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.10	Pearson Correlation	-,254	-,104	,170	,176	,123	,441**	,254	1,000**	,254	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,075	,472	,237	,221	,395	,001	,075	,000	,075		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Work	Pearson Correlation	,382**	,630**	,803**	,815**	,764**	,614**	,601**	,528**	,601**	,528**	1
Loyalty	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78