

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 60 responden PegawaiPT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz Hotel, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, lama bekerja, dan jumlah penghasilan. Penggolongan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	27	45.0	45.0	45.0
Wanita	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa pegawai PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz yang diambil sebagai responden sebagian besar berjenis kelamin Wanita. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berjenis kelamin

wanita sebanyak 33 orang dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 27 orang.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIPLOMA/SARJANA	31	51.7	51.7	51.7
SMA	19	31.7	31.7	83.3
SMP	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa pegawai PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan terakhir DIPLOMA/SARJANA. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berpendidikan terakhir DIPLOMA/SARJANA sebanyak 31 orang, responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 19 orang dan responden berpendidikan terakhir SMP sebanyak 10 orang.

3. Status Pernikahan

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan status pernikahan:

Tabel 4.3
Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	34	56.7	56.7	56.7
Menikah	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa pegawai PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz yang diambil sebagai responden sebagian besar memiliki status belum menikah. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang belum menikah sebanyak 34 orang dan responden yang telah menikah sebanyak 26 orang.

4. Lama Bekerja

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Antara 1 tahun sampai 2 tahun	22	36.7	36.7	36.7
Antara 6 bulan sampai 1 tahun	7	11.7	11.7	48.3
Lebih dari 2 tahun	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

r: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa pegawai PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz yang diambil sebagai responden sebagian besar telah lama bekerja lebih dari 2 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden lama bekerja antara 1 tahun sampai 2 tahun sebanyak 22 orang, responden lama bekerja antara 6 bulan sampai 1 tahun sebanyak 7 orang, dan responden lama bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 31 orang.

5. Penghasilan Perbulan

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan penghasilan perbulan:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000	2	3.3	3.3	3.3
Rp.2.000.000 – Rp.4.000.000	39	65.0	65.0	68.3
Rp.4.000.000 – Rp.6.000.000	16	26.7	26.7	95.0
Rp.6.000.000 ≥	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa pegawai PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz yang diambil sebagai responden sebagian besar memiliki penghasilan perbulan Rp.2.000.000 – Rp.4.000.000. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden penghasilan perbulan Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 sebanyak 2 orang, responden penghasilan perbulan Rp.2.000.000 – Rp.4.000.000

sebanyak 39 orang, responden penghasilan perbulan Rp.4.000.000 – Rp.6.000.000 sebanyak 16 orang, dan responden penghasilan Rp.6.000.000 \geq sebanyak 3 orang.

B. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat (dependen), loyalitas pegawai sebagai variabel antara (intervening) dan kinerja pegawai sebagai variabel independen (bebas). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil skor kuesioner

Variabel	Item pertanyaan	Tot SS	%	Tot S	%	Tot N	%	Tot TS	%	Tot STS	%
Kepuasan Kerja	Kepuasan 1	18	30,0	33	55,0	4	6,7	5	8,3	0	0
	Kepuasan 2	24	40	27	45,0	5	8,3	3	5,0	1	1,7
	Kepuasan 3	20	33,3	31	51,7	7	11,7	2	3,3	0	0
	Kepuasan 4	22	36,7	29	48,3	7	11,7	2	3,3	0	0
	Kepuasan 5	22	36,7	26	43,3	5	8,3	5	8,3	2	3,3
	Kepuasan 6	9	15,0	24	40,0	16	26,7	10	16,7	1	1,7
	Kepuasan 7	22	36,7	26	43,3	5	8,3	5	8,3	2	3,3
	Kepuasan 8	9	15,0	24	40,0	16	26,7	10	16,7	1	1,7
	Kepuasan 9	20	33,3	31	51,7	7	11,7	2	3,3	0	0
	Kepuasan 10	24	40	27	45,0	5	8,3	3	5,0	1	1,7
	Kepuasan 11	18	30,0	33	55,0	4	6,7	5	8,3	0	0
	Kepuasan 12	22	36,7	29	48,3	7	11,7	2	3,3	0	0
Disiplin Kerja	Disiplin 1	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 2	19	31,7	32	53,3	9	15,0	0	0	0	0
	Disiplin 3	35	58,3	18	30,0	3	5,0	4	6,7	0	0
	Disiplin 4	24	40,0	31	51,7	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 5	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 6	35	58,3	18	30,0	3	5,0	4	6,7	0	0
	Disiplin 7	24	40,0	31	51,7	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 8	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 9	22	36,7	26	36,7	5	8,3	5	8,3	2	3,3

	Disiplin 10	34	56,7	17	28,3	3	5,0	6	10,0	0	0
	Disiplin 11	35	58,3	18	30,0	3	5,0	4	6,7	0	0
	Disiplin 12	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Disiplin 13	35	58,3	18	30,0	3	5,0	4	6,7	0	0
	Disiplin 14	34	56,7	17	28,3	3	5,0	6	10,0	0	0
	Disiplin 15	19	31,7	32	53,3	9	15,0	0	0	0	0
Lingkungan Kerja	Lingkungan 1	17	28,3	33	55,0	5	8,3	5	8,3	0	0
	Lingkungan 2	22	36,7	29	48,3	5	8,3	4	6,7	0	0
	Lingkungan 3	20	33,3	31	51,7	6	10,0	3	5,0	0	0
	Lingkungan 4	23	38,3	28	46,7	7	11,7	2	3,3	0	0
	Lingkungan 5	22	36,7	29	48,3	5	8,3	4	6,7	0	0
	Lingkungan 6	33	55,0	24	40,0	1	1,7	1	1,7	1	1,7
	Lingkungan 7	31	51,7	17	28,3	10	16,7	1	1,7	1	1,7
	Lingkungan 8	33	55,0	24	40,0	1	1,7	1	1,7	1	1,7
	Lingkungan 9	24	40,0	27	45,0	4	6,7	4	6,7	1	1,7
Loyalitas Pegawai	Loyalitas 1	23	38,3	24	40,0	5	8,3	6	10,0	2	3,3
	Loyalitas 2	18	30,0	26	43,3	11	18,3	1	1,7	4	6,7
	Loyalitas 3	30	50,0	21	35,0	5	8,3	4	6,7	0	0
	Loyalitas 4	19	31,7	23	38,3	10	16,7	8	13,3	0	0
	Loyalitas 5	23	38,3	24	40,0	5	8,3	6	10,0	2	3,3
	Loyalitas 6	19	31,7	24	40,0	10	16,7	7	11,7	0	0
	Loyalitas 7	23	38,3	24	40,0	5	8,3	6	10,0	2	3,3
	Loyalitas 8	9	15,0	24	40,0	17	28,3	9	15,0	1	1,7
	Loyalitas 9	12	20,0	25	41,7	11	18,3	11	18,3	1	1,7
	Loyalitas 10	3	5,0	22	36,7	20	33,3	14	23,3	1	1,7
	Loyalitas 11	30	50,0	21	35,0	5	8,3	4	6,7	0	0
	Loyalitas 12	23	38,3	24	40,0	5	8,3	6	10,0	2	3,3
	Loyalitas 13	19	31,7	23	38,3	10	16,7	8	13,3	0	0
	Loyalitas 14	4	6,7	24	40,0	20	33,3	11	18,3	1	1,7
	Loyalitas 15	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Loyalitas 16	19	31,7	32	53,3	9	15,0	0	0	0	0
	Loyalitas 17	34	56,7	17	28,3	3	5,0	6	10,0	0	0
	Loyalitas 18	24	40,0	31	51,7	3	5,0	2	3,3	0	0
Kinerja Pegawai	Kinerja 1	23	38,3	24	40,0	5	8,3	6	10,0	2	3,3
	Kinerja 2	9	15,0	24	40,0	17	28,3	9	15,0	1	1,7
	Kinerja 3	12	20,0	25	41,7	11	18,3	11	18,3	1	1,7
	Kinerja 4	3	5,0	22	36,7	20	33,3	14	23,3	1	1,7
	Kinerja 5	33	55,0	24	40,0	1	1,7	1	1,7	1	1,7
	Kinerja 6	31	51,7	17	28,3	10	16,7	1	1,7	1	1,7
	Kinerja 7	33	55,0	24	40,0	1	1,7	1	1,7	1	1,7
	Kinerja 8	24	40,0	27	45,0	4	6,7	4	6,7	1	1,7
	Kinerja 9	22	36,7	33	55,0	3	5,0	2	3,3	0	0
	Kinerja 10	19	31,7	32	53,3	9	15,0	0	0	0	0
	Kinerja 11	34	56,7	17	28,3	3	5,0	6	10,0	0	0
	Kinerja 12	24	40,0	31	51,7	3	5,0	2	3,3	0	0

	Kinerja 13	17	28,3	34	56,7	4	6,7	5	8,3	0	0
	Kinerja 14	24	40,0	29	48,3	4	6,7	3	5,0	0	0
	Kinerja 15	21	35,0	32	53,3	5	8,3	2	3,3	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

C. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk Mengetahui tingkat validitas maka perlu dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 60-2 atau df = 58 dengan alfa didapat r_{tabel} 0,255 , jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja	Kepuasan 1	0,725	0,255	Valid
	Kepuasan 2	0,840	0,255	Valid
	Kepuasan 3	0,645	0,255	Valid
	Kepuasan 4	0,680	0,255	Valid
	Kepuasan 5	0,719	0,255	Valid
	Kepuasan 6	0,526	0,255	Valid
	Kepuasan 7	0,725	0,255	Valid
	Kepuasan 8	0,840	0,255	Valid
	Kepuasan 9	0,645	0,255	Valid
	Kepuasan 10	0,680	0,255	Valid
	Kepuasan 11	0,719	0,255	Valid
	Kepuasan 12	0,526	0,255	Valid
Disiplin kerja	Disiplin 1	0,849	0,255	Valid
	Disiplin 2	0,677	0,255	Valid

	Disiplin 3	0,639	0,255	Valid
	Disiplin 4	0,795	0,255	Valid
	Disiplin 5	0,849	0,255	Valid
	Disiplin 6	0,268	0,255	Valid
	Disiplin 7	0,268	0,255	Valid
	Disiplin 8	0,849	0,255	Valid
	Disiplin 9	0,677	0,255	Valid
	Disiplin 10	0,639	0,255	Valid
	Disiplin 11	0,795	0,255	Valid
	Disiplin 12	0,849	0,255	Valid
	Disiplin 13	0,268	0,255	Valid
	Disiplin 14	0,268	0,255	Valid
	Disiplin 15	0,625	0,255	Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan 1	0,538	0,255	Valid
	Lingkungan 2	0,839	0,255	Valid
	Lingkungan 3	0,582	0,255	Valid
	Lingkungan 4	0,563	0,255	Valid
	Lingkungan 5	0,839	0,255	Valid
	Lingkungan 6	0,627	0,255	Valid
	Lingkungan 7	0,613	0,255	Valid
	Lingkungan 8	0,711	0,255	Valid
	Lingkungan 9	0,699	0,255	Valid
Loyalitas Pegawai	Loyalitas 1	0,863	0,255	Valid
	Loyalitas 2	0,410	0,255	Valid
	Loyalitas 3	0,669	0,255	Valid
	Loyalitas 4	0,537	0,255	Valid
	Loyalitas 5	0,863	0,255	Valid
	Loyalitas 6	0,525	0,255	Valid
	Loyalitas 7	0,863	0,255	Valid
	Loyalitas 8	0,486	0,255	Valid
	Loyalitas 9	0,407	0,255	Valid
	Loyalitas 10	0,420	0,255	Valid
	Loyalitas 11	0,669	0,255	Valid
	Loyalitas 12	0,863	0,255	Valid
	Loyalitas 13	0,537	0,255	Valid
	Loyalitas 14	0,266	0,255	Valid
	Loyalitas 15	0,811	0,255	Valid
	Loyalitas 16	0,733	0,255	Valid
	Loyalitas 17	0,542	0,255	Valid
	Loyalitas 18	0,741	0,255	Valid
Kinerja Pegawai	Kinerja 1	0,716	0,255	Valid
	Kinerja 2	0,563	0,255	Valid
	Kinerja 3	0,512	0,255	Valid
	Kinerja 4	0,512	0,255	Valid
	Kinerja 5	0,574	0,255	Valid

Kinerja 6	0,531	0,255	Valid
Kinerja 7	0,577	0,255	Valid
Kinerja 8	0,667	0,255	Valid
Kinerja 9	0,844	0,255	Valid
Kinerja 10	0,780	0,255	Valid
Kinerja 11	0,583	0,255	Valid
Kinerja 12	0,794	0,255	Valid
Kinerja 13	0,541	0,255	Valid
Kinerja 14	0,759	0,255	Valid
Kinerja 15	0,398	0,255	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan masing-masing memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,255) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Realibitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	12 item pertanyaan	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja	15 item pertanyaan	0,912	Reliabel
Lingkungan Kerja	9 item pertanyaan	0,925	Reliabel
Loyalitas Pegawai	18 item pertanyaan	0,918	Reliabel
Kinerja Pegawai	15 item pertanyaan	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian variabel (kepuasan kerja, disiplin

kerja, lingkungan kerja, loyalitas pegawai, dan kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

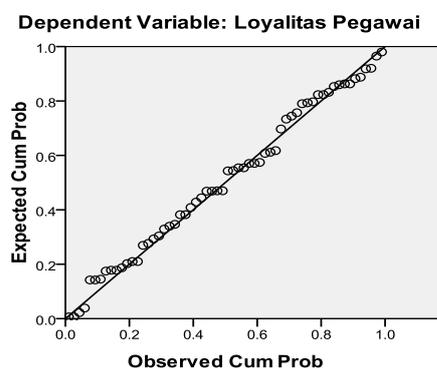
D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

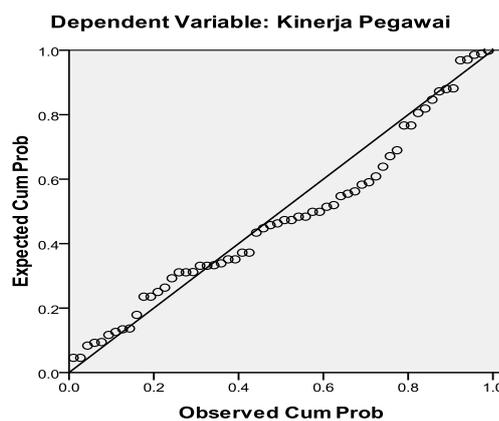
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 4.1
Uji Normalitas
Normal Probability Plot
(Persamaan 1)
Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4.2
Uji Normalitas
Normal Probability Plot
(Persamaan 2)
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.9
Uji Normalitas
Kolgomorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,878	0,245

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik normal P-P Plot pada kedua persamaan tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel 4.9 uji *Kolgomorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni

Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Lineritas

Uji linearitas adalah merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai Sig. Linearity dan Sig. Deviation from Linearity. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Persamaan 1

Tabel 4.10

Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	2707.983	13	208.306	9.573	.000
		Linearity	2498.107	1	2498.107	114.804	.000
		Deviation from Linearity	209.876	12	17.490	.804	.645
Kepuasan Kerja	Within Groups		1000.950	46	21.760		
	Total		3708.933	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	3151.955	19	165.892	11.914	.000
Between Groups					
(Combined)					
Linearity	2609.372	1	2609.372	187.395	.000
Deviation from Linearity	542.583	18	30.143	2.165	.021
Within Groups	556.979	40	13.924		
Total	3708.933	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara kinerja pegawai dan disiplin kerja.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	3022.024	15	201.468	12.905	.000
Between Groups					
(Combined)					
Linearity	2756.555	1	2756.555	176.571	.000
Deviation from Linearity	265.468	14	18.962	1.215	.299
Within Groups	686.910	44	15.612		
Total	3708.933	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja.

Persamaan 2

Tabel 4.13

Uji Linearitas Loyalitas Pegawai dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Pegawai	Between Groups	(Combined)	4835.600	13	371.969	9.306	.000
* Kepuasan Kerja		Linearity	4012.553	1	4012.553	100.391	.000
		Deviation from Linearity	823.047	12	68.587	1.716	.094
	Within Groups		1838.583	46	39.969		
	Total		6674.183	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara loyalitas pegawai dan kepuasan kerja.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Loyalitas Pegawai dan Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Pegawai	Between Groups	(Combined)	5567.136	19	293.007	10.587	.000
* Disiplin Kerja		Linearity	4240.820	1	4240.820	153.230	.000
		Deviation from Linearity	1326.316	18	73.684	2.662	.005
	Within Groups		1107.048	40	27.676		
	Total		6674.183	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara loyalitas pegawai dan disiplin kerja.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Loyalitas Pegawai dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Pegawai	Between Groups	(Combined)	4594.457	15	306.297	6.480	.000
* Lingkungan Kerja		Linearity	2774.743	1	2774.743	58.704	.000
		Deviation from Linearity	1819.715	14	129.980	2.750	.005
	Within Groups		2079.726	44	47.267		
	Total		6674.183	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara loyalitas pegawai dan lingkungan kerja.

Tabel 4.16
Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Loyalitas Pegawai

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Loyalitas Pegawai	Between Groups	(Combined)	3160.600	26	121.562	7.316	.000
		Linearity	2592.584	1	2592.584	156.028	.000
		Deviation from Linearity	568.016	25	22.721	1.367	.198
	Within Groups		548.333	33	16.616		
	Total		3708.933	59			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara kinerja pegawai dan loyalitas pegawai.

c. Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.17
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,401	2,497	0,249	4,019
Disiplin Kerja	0,533	1,877	0,289	3,460
Lingkungan Kerja	0,340	2,941	0,323	3,097
Loyalitas Pegawai			0,212	4,694

Sumber: Data primer yang dikelola, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Nilai variance inflation factor (VIF) ketiga variabel < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glesjer

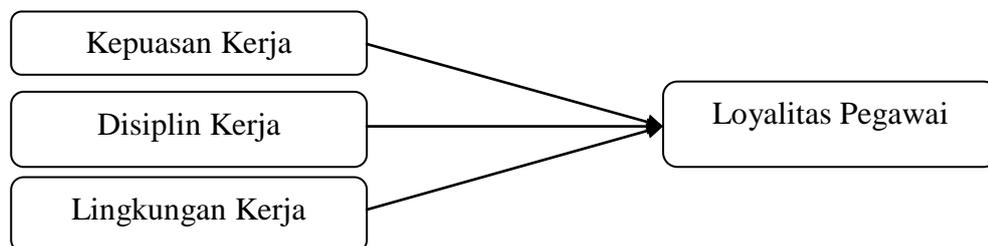
Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Kepuasan Kerja	0,125	0,894
Disiplin Kerja	0,150	0,826
Lingkungan Kerja	0,512	0,499
Loyalitas Pegawai		0,911

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

2. Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I



$$M = \beta_{KEPUASAN} + \beta_{DISIPLIN} + \beta_{LINGKUNGAN} e_1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

Tabel 4.19
Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Pegawai

Model	R Square
	0,787

Sumber: data diolah dari lampiran

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,787. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai secara simultan adalah 78,7%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.20
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	68,950	0,000
Residual		
Total		

Sumber: data diolah dari lampiran

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 68,950 $>$ F_{tabel} sebesar 2,77 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi loyalitas pegawai PT Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz. Besar pengaruhnya adalah 78,7% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,787) = 0,213$ atau sebesar 21,3%.

Tabel 4.21
Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai

Model	Unstandardized	T	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
(Constant)	8,990	1,493	0,141
Kepuasan Kerja	0,827	5,843	0,000
Disiplin Kerja	0,851	6,871	0,000
Lingkungan Kerja	0,387	1,722	0,091

Sumber: data diolah dari lampiran

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(60-4) = 56$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,67252.

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 5,843 > $t\text{-tabel}$ 1,67252, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai = 0,827 atau 8,27% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

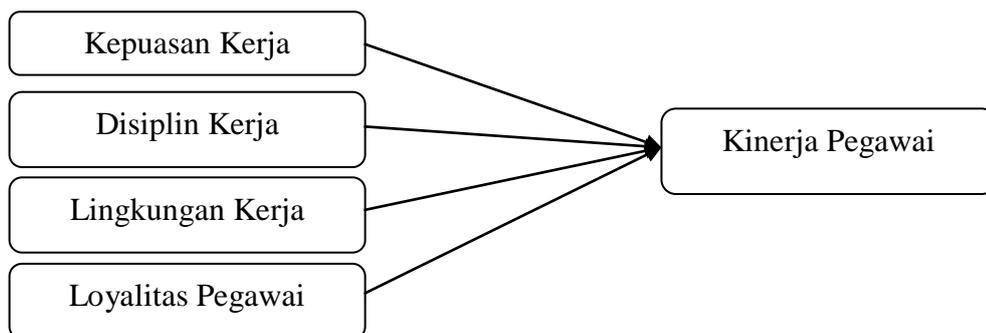
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 6,871

> t-tabel 1,67252 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai = 0,851 atau 8,51% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t-hitung sebesar 1,722 > t-tabel 1,67252 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai = 0,387 atau 3,87% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,091 < \alpha = 0,05$.

b. Analisis Substruktur II



$$M = \beta_{KEPUASAN} + \beta_{DISIPLIN} + \beta_{LINGKUNGAN} + \beta_{LOYALITAS} + e_1$$

(Persamaan Struktural 2)

Tabel 4.22
Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Model	R Square
	0,910

Sumber: data diolah dari lampiran

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,910. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah 91,0%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.23
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	139,085	0,000
Residual		
Total		

Sumber: data diolah dari lampiran

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 139,085 $>$ F_{tabel} sebesar 2,54 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas pegawai secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai PT Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz. Besar pengaruhnya adalah 91,0% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,910) = 0,09$ atau sebesar 9%.

Tabel 4.24
Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized	T	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
(Constant)	4,075	1,358	0,180
Kepuasan Kerja	0,218	2,480	0,016
Disiplin Kerja	0,353	4,296	0,000
Lingkungan Kerja	0,592	5,248	0,000
Loyalitas Pegawai	0,135	2,074	0,043

Sumber: data diolah dari lampiran

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(60-5) = 55$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,67303.

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 2,480 > $t\text{-tabel}$ 1,67303, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai = 0,218 atau 21,8% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,016 < \alpha = 0,05$.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t-hitung sebesar $4,296 >$ t-tabel $1,67303$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai = $0,592$ atau $5,92\%$ dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

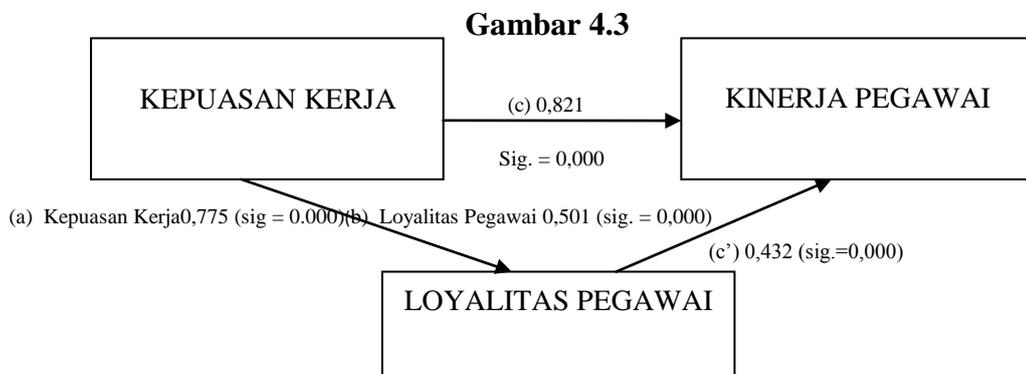
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t-hitung sebesar $5,248 >$ t-tabel $1,67303$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai = $0,387$ atau $3,87\%$ dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

d. Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t-hitung sebesar $2,074 >$ t-tabel $1,67303$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai = $0,135$ atau $1,35\%$ dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,043 < \alpha = 0,05$.

3. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja dengan Dimediasi Loyalitas)



Sumber: Data diolah dari lampiran 8

$$Y = \beta \text{KEPUASAN} + \beta \text{LOYALITAS} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening loyalitas pegawai (M) pada variabel independen kepuasan kerja (X1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,775

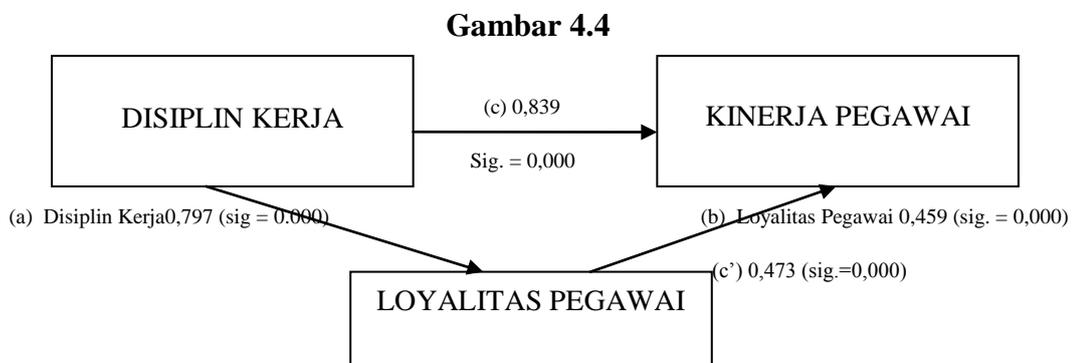
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen kepuasan kerja (X1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,821

- a. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel kepuasan kerja (X1) serta variabel intervening loyalitas

pegawai(M). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol loyalitas pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,501$. Selanjutnya ditemukan direct effect c' sebesar 0,432 yang lebih kecil dari $c = 0,821$. Pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening loyalitas pegawai. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel kepuasan kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening loyalitas pegawai atau dapat dikatakan bahwa loyalitas pegawai memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Strategi Causal Step (Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja dengan Dimediasi Loyalitas)



Sumber: Data diolah dari lampiran 8

$$Y = \beta \text{DISIPLIN} + \beta \text{LOYALITAS} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening loyalitas pegawai (M) pada variabel independen disiplin kerja (X2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,797

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen disiplin kerja (X2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,839

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel disiplin kerja (X2) serta variabel intervening loyalitas pegawai (M).

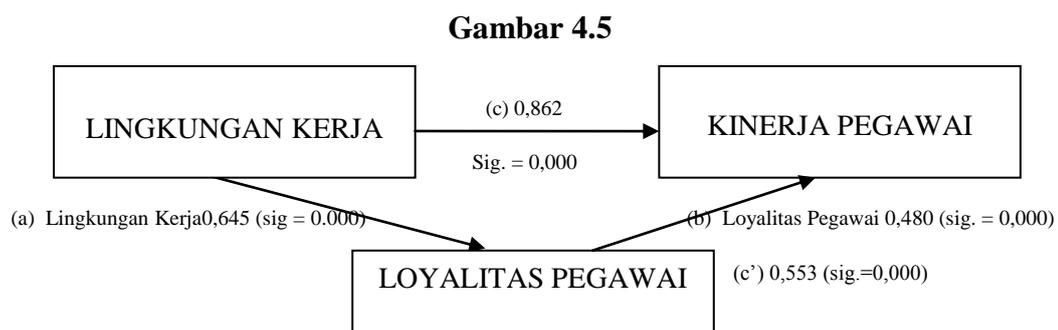
Hasil analisis ditemukan bahwa loyalitas pegawai signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,459.

Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,473 yang lebih kecil dari $c = 0,839$. Pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening loyalitas pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel disiplin kerja mampu

mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening loyalitas pegawai atau dapat dikatakan bahwa loyalitas pegawai memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

c. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja dengan Dimediasi Loyalitas)



Sumber: Data diolah dari lampiran 8

$$Y = \beta \text{LINGKUNGAN} + \beta \text{LOYALITAS} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening loyalitas pegawai (M) pada variabel independen lingkungan kerja (X3).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,645

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X3).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,862

- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada variabel lingkungan kerja (X3) serta variabel intervening loyalitas pegawai (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa loyalitas pegawai signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,480. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,553 yang lebih besar dari $c = 0,862$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening loyalitas pegawai. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja pegawai maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening loyalitas pegawai atau dapat dikatakan bahwa loyalitas pegawai memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

4. Pengujian Variabel Mediasi

- a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai

$$X_1 \rightarrow M = 0,775$$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,775.

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai

$$X_2 \rightarrow M = 0,797$$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,797.

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai

$$X_3 \rightarrow M = 0,645$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 0,645.

- Pengaruh variabel loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai

$$M_{\text{kepuasan}} \rightarrow Y = 0,501$$

Pengaruh langsung antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,501

- Pengaruh variabel loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai

$$M_{\text{disiplin}} \rightarrow Y = 0,459$$

Pengaruh langsung antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,459

- Pengaruh variabel loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai

$$M_{\text{lingkungan}} \rightarrow Y = 0,480$$

Pengaruh langsung antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,480

- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \rightarrow Y = 0,821$$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,821.

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \rightarrow Y = 0,839$$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,839.

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_3 \rightarrow Y = 0,862$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,862.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,775 \times 0,501) = 0,388$$

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 0,388.

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,797 \times 0,459) = 0,366$$

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 0,366.

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,645 \times 0,480) = 0,310$$

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 0,310.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,821 + 0,388) = 1,209$$

Total pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 1,209.

- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai.

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,839 + 0,366) = 1,205$$

Total pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 1,205.

- Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai.

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,862 + 0,310) = 1,172$$

Total pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi loyalitas pegawai adalah sebesar 1,172.

5. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.25
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap loyalitaspegawai. artinya peningkatan kepuasan kerja diikuti kenaikan loyalitaspegawai secara signifikan dan sebaliknya.
2	H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap loyalitaspegawai. artinya peningkatan disiplin kerja diikuti kenaikan loyalitaspegawai secara signifikan dan sebaliknya.
3	H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap loyalitaspegawai. artinya peningkatan lingkungan kerja diikuti kenaikan loyalitaspegawai secara signifikan dan sebaliknya.
4	H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

	terhadap kinerja pegawai	signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap kinerja pegawai. artinya peningkatan kepuasan kerja diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan dan sebaliknya.
5	H5: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap kinerja pegawai. artinya peningkatan disiplin kerja diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan dan sebaliknya.
6	H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap kinerja pegawai. artinya peningkatan lingkungan kerja diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan dan sebaliknya.
7	H7: Loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. sebesar 0.000 dibawah 0,05 terhadap kinerja pegawai. artinya peningkatan loyalitas pegawai diikuti kenaikan kinerja pegawai secara signifikan dan sebaliknya.

8	H8: Loyalitas pegawai memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Loyalitas pegawai signifikan sebagaivariabel intervening antara pengaruhkepuasan kerja terhadap kinerja pegawaidengan nilai sig. sebesar 0.000 yang berada dibawah 0,05
9	H9: Loyalitas pegawai memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Loyalitas pegawai signifikan sebagaivariabel intervening antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawaidengan nilai sig. sebesar 0.000 yang berada dibawah 0,05
10	H10: Loyalitas pegawai memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Loyalitas pegawai signifikan sebagaivariabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaidengan nilai sig. sebesar 0.000 yang berada dibawah 0,05

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari pegawai yang mencerminkan apakah pegawai itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah di berikan perusahaan.¹

Beberapa faktor pendukung dari kepuasan kerja antara lain : kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi , kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisor. Jika beberapa dari faktor tersebut terpenuhi maka terjadilah kepuasan kerja dan akan timbul loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruhkepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,775 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinyapeningkatankepuasan kerjaakan berdampak juga pada peningkatanloyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,775 atau 77,5% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Adihitya Yudhi Sasongko (2008) dan Ovinda Pramana Putri (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

¹Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya 2006, hlm 174.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator yang harus dipenuhi jika perusahaan ingin menilai kedisiplinan dari para pegawainya. Indikator yang harus dipenuhi seperti ketepatan waktu, tata cara berpakaian, penggunaan alat kantor, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan pada peraturan. Jika seorang pegawai dari suatu perusahaan dapat memenuhi kelima indikator tersebut, maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki tingkat loyalitas yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,797 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinya peningkatan disiplin kerja akan berdampak juga pada peningkatan loyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,797 atau 79,7% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Agam Sinaga (2007) dan Nita Feb rina (2012) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya. Ada beberapa indikator yang harus dipenuhi sebuah perusahaan jika ingin menilai kenyamanan dari para pegawainya. Indikator yang harus dipenuhi adalah perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja. Jika ketiga indikator tersebut dapat dipenuhi, maka akan tercipta sebuah loyalitas dari para pegawai di perusahaan tersebut. Karena para pegawai merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,645 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinya peningkatan lingkungan kerja akan berdampak juga pada peningkatan loyalitas pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,645 atau 64,5% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Andromike Maineldi (2010) dan Rina Angesti Widi (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari pegawai yang mencerminkan apakah pegawai itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah di berikan perusahaan.²

Beberapa faktor pendukung dari kepuasan kerja antara lain : kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi , kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisor. Jika beberapa dari faktor tersebut terpenuhi maka pegawai memiliki kinerja yang sangat baik di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruhkepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,821 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinyapeningkatankepuasan kerjaakan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,821 atau 82,1% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Novita Marlia (2012) dan Febri Furqon Artadi (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

²Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya 2006, hlm 174.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator yang harus dipenuhi jika perusahaan ingin menilai kedisiplinan dari para pegawainya. Indikator yang harus dipenuhi seperti ketepatan waktu, tata cara berpakaian, penggunaan alat kantor, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan pada peraturan. Jika seorang pegawai dari suatu perusahaan dapat memenuhi kelima indikator tersebut, maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,839 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinya peningkatan disiplin kerja akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,839 atau 83,9% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Rizky Nugraha (2010) dan Mirza Selvia (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam

melakukan tugasnya. Ada beberapa indikator yang harus dipenuhi sebuah perusahaan jika ingin menilai kenyamanan dari para pegawainya. Indikator yang harus dipenuhi adalah perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja. Jika ketiga indikator tersebut dapat dipenuhi, maka akan tercipta sebuah kinerja yang baik dari para pegawai di perusahaan tersebut. Karena para pegawai merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,862 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinya peningkatan lingkungan kerja akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,862 atau 86,2% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Amelia Katini (2009) dan Bambang Swasto (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas adalah sebuah kesetiaan dan kepatuhan pegawai terhadap pimpinan yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik saja, akan tetapi lebih kepada kesetiaan non fisik seperti perhatian dan juga pikiran. Loyalitas

para pegawai dalam suatu organisasi itu sendiri sangat diperlukan demi kesuksesan pergerakan roda di dalam perusahaan.³

Indikator loyalitas yaitu tanggung jawab dalam perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan dan taat peraturan. Jika keenam indikator tersebut terpenuhi maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki loyalitas serta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz sebesar 0,480 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini menyatakan bahwa terjadinya peningkatan loyalitas pegawai akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Inovasi Balok Indonesia Bricks 4 Kidz, sebesar 0,480 atau 48% dengan signifikan 0,000.

Hal ini mendukung hasil penelitian Edi Madiono Sutanto (2008) dan Agus Tunggal Saputra (2011) yang menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Loyalitas Pegawai Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai signifikan sebagai variabel mediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Adihitya Yudhi Sasongko (2008) dan

³B. Utomo, *Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. P, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7 (2), 2002, 171-188.*

Ovinda Pramana Putri (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemudian Edi Madiono Sutanto (2008) dan Agus Tunggal Saputra (2011) yang menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu Novita Marlia (2012) dan Febri Furqon Artadi (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

9. Loyalitas Pegawai Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai signifikan sebagai variabel mediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Agam Sinaga(2007) dan Nita Febrina (2012) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemudian Edi Madiono Sutanto (2008) dan Agus Tunggal Saputra (2011) yang menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu Rizky Nugraha (2010) dan Mirza Selvia (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Loyalitas Pegawai Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai signifikan sebagai variabel mediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Andromike Maineldi (2010) dan Rina Angesti Widi (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kemudian Edi Madio Sutanto (2008) dan Agus Tunggal Saputra (2011) yang menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu Amelia Katini (2009) dan Bambang Swasto (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.