

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN
PERTOLONGAN GORONTALO**

Oleh

ZULKIFLI

E2115073

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN
PERTOLONGAN GORONTALO**

Oleh

ZULKIFLI

E2115073

SKRIPSI

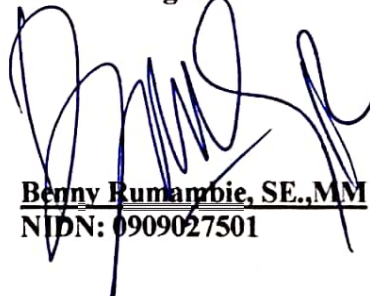
untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2022

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN:0928116901

Pembimbing II



Benny Rumambie, SE., MM
NIDN: 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN GORONTALO


OLEH
ZULKIFLI
E2115073

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR Rahmisyari, SE., MM
(Ketua Penguji)
2. Wiwin L Husin, SE., M.M
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. DR. Musafir, SE., MSi
(Pembimbing Utama)
5. Benny Rumambie, SE., MM
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901



Ketua Program Studi Manajemen
Syaiful, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,Juni 2022
Yang membuat pernyataan



ZULKIFLI

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan. Peluh keringatmu adalah penyedapnya. Tetesan air matamu adalah pewarnanya. Doamu dan doa orang-orang disekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalan di setiap langkahmu adalah pengawetnya. maka dari itu, bersabarlah! Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan.
- Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan & Sungguh bersama kesukaran dan keringanan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain). Dan kepada Tuhan, berharaplah. (Q.S Al Insyirah : 6-8) &

PERSEMBAHAN

- Allah Subhanahu wa Ta'ala atas karunia dan Rahmat-Nya serta Junjungan Nabi Besar Muhammad Shallahu'alaihi wasallam atas perjuangan menegakkan Ajaran Islam.
- Ibunda tercinta Erna Tantu, yang selalu senantiasa mendoakan, serta sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan terbaik.
- Ayahanda Sabrin S. Kaunci, tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, serta sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan terbaik.
- Saudari perempuan terbaik saya yaitu Yullia yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
- Terimakasih untuk Anrasari R.A Sanggu yang selalu menemani sampai dengan selesainya Skripsi ini.
- Terimakasih Juga kepada Seluruh Staf Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi, Terutama kepada pembimbing 1 DR. Musafir, SE., Msi dan Pembimbing 2 Benny Rumambie, SE., MM.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terimakasih.

kepada: Ibu Dra.Juriko Abdussamad,M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Serta Pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan Skripsi. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2022

(Penulis)

ABSTRACT

ZULKIFLI. E2115073. THE EFFECT OF WORK PLACEMENT, WORK EXPERIENCE, AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT THE GORONTALO SEARCH AND RESCUE OFFICE

This study aims to determine the effect of work placement (X1), work experience (X2), and work environment (X3) simultaneously and partially on the employee loyalty (Y) at the Gorontalo Search and Rescue Office. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. Determination of the population and the sampling technique employ the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is path analysis. The results of the first test show that the variables of work placement (X1), work experience (X2), and work environment (X3) simultaneously have a positive and significant effect on the employee loyalty (Y) at the Gorontalo Search and Rescue Office, which is 0.555 or 55.5%. The results of testing the second hypothesis show that work placement (X1) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Gorontalo Search and Rescue Office, namely 0.297 or 29.7%. The results of the third test indicate that work experience (X2) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Gorontalo Search and Rescue Office, namely 0.372 or 37.2%. The results of testing the fourth hypothesis show that the work environment (X3) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Gorontalo Search and Rescue Office, which is 0.292 or 29.2%.

Keywords: work placement, work experience, work environment, loyalty



ABSTRAK

ZULKIFLI. E2115073. PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dan parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yaitu sebesar 0,555 atau 55,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yakni sebesar 0.297 atau 29,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yakni sebesar 0.372 atau 37,2%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yakni sebesar 0.292 atau 29,2%.



Kata kunci: penempatan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, loyalitas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja	8
2.1.2 Jenis-Jenis Penempatan Kerja.....	9
2.1.3 Metode Penempatan Kerja	11

2.1.4	Indikator Penempatan Kerja.....	11
2.1.5	Pengertian Pengalaman Kerja.....	12
2.1.6	Faktor-Faktor yang Mer viii uhi Pengalaman Kerja....	13
2.1.7	Indikator Pengalaman Kerja.....	14
2.1.8	Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.9	Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.10	Pengertian Loyalitas Pegawai	17
2.1.11	Membangun Loyalitas Pegawai	18
2.1.12	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai	22
2.1.13	Indikator Loyalitas Pegawai.....	23
2.1.14	Hubungan Penempatan dan Loyalitas Pegawai	24
2.1.15	Hubungan Pengalaman Kerja dan Loyalitas Pegawai	25
2.1.16	Hubungan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Pegawai.....	25
2.1.17	Penelitian Terdahulu	25
2.2	Kerangka Pemikiran.....	26
2.3	Hipotesis	28

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	29
3.2	Metode Penelitian	29
3.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan.....	29
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	30
3.2.3	Populasi dan Sampel.....	32
3.2.4	Jenis dan Sumber Data.....	34

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	35
3.2.7 Metode Analisis Data	39
3.2.8 Pengujian Hipotesis	41

vii

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo	43
4.1.2 Visi dan Misi.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo	46
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	48
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	50
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	55
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	58
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Viii	Halaman
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
3.2	Daftar Pilihan Kuesioner	31
3.3	Populasi	32
3.4	Koefisien Korelasi	37
4.1	Responden Berdasarkan Kelamin	48
4.2	Responden Berdasarkan Usia	48
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	51
4.6	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja (X1)	51
4.7	Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja (X2)	52
4.8	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X3)	53
4.9	Tanggapan Responden Loyalitas Pegawai (Y)	54
4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penempatan Kerja (X1).....	55
4.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2).....	56
4.12	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)	57
4.13	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Pegawai (Y).....	57
4.14	Koefisien Jalur.....	59
4.15	Jadwal Penelitian.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
3.1 Analisis Jalur.....	40
4.1 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisinoer	75
Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval.....	80
Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian	92
Lampiran 4 : Uji Validasi dan Reliabilitas.....	96
Lampiran 5 : Uji Korelasi	104
Lampiran 6 : Uji Hipotesis.....	105
Lampiran 7 : R Tabel dan F Tabel	107
Lampiran 8 : Surat Keterangan Penelitian	109
Lampiran 9 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi pemerintah dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif, mewujudkan satuan kerja yang efektif, bermutu dan efisien yang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat memerlukan peran serta seluruh elemen yang terdapat didalam satuan kerja tersebut. Elemen-elemen dimaksud meliputi pimpinan, staf, pelaksana administrasi yang keseluruhannya merupakan satu kesatuan utuh yang saling menunjang. Masing-masing elemen, selain melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari, juga melakukan pekerjaan lain yang termasuk dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi bagi instansinya. Disisi lain untuk mendapatkan tingkat loyalitas pegawai yang tinggi, setiap instansi berkewajiban memenuhi kebutuhan pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap instansi serasa dihargai. Loyalitas kerja antara satu pegawai dengan pegawai lain tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Pada dasarnya loyalitas pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri, namun pihak instansi juga harus memiliki usaha-usaha agar para pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Menurut Ardana, dkk (2016:136) mengemukakan bahwa loyalitas dari setiap pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Suhendi (2015:260) mengemukakan bahwa loyalitas pegawai ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri.

Untuk membentuk tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi tidaklah mudah, karena belum tentu semua pegawai memiliki sikap loyal kepada organisasi. Oleh karenanya, setiap organisasi harus memikirkan faktor-faktor yang yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas pegawai. Faktor tersebut terdiri dari penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Sophia (Purba,2017:22) bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu penempatan pegawai dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut Alyani & Djastuti (2017:4) mengemukakan bahwa lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas pegawai, sehingga pegawai akan bekerja seadanya saja atau hanya dijadikan rutinitas untuk datang ke kantor tiap harinya. Menurut Sastrohadiwiryo (Kushendarto & Masdupi, 2015:5) penempatan kerja merupakan proses

pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan.

Begitupun dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan loyalitasnya. Seorang pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila pegawai tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena pegawai tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan sert keterampilan (Pratama dan Utama: 2010:402).

Selain dari penempatan dan pengalaman kerja juga terdapat lingkungan kerja yang turut mempengaruhi loyalitas pegawai. Menurut Aityan, (Pratama & Utama, 2013:404) mengemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kantor Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo merupakan salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo memiliki tugas membantu presiden dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pencarian dan

pertolongan. Basarnas Gorontalo memiliki visi “Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan, dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI”. Dalam upaya mencapai visi tersebut, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi Basarnas Kota Gorontalo

Berdasarkan pengamatan awal penulis dan hasil wawancara menunjukkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo belum terdapat aturan mengukur seberapa loyal pegawai dengan pekerjaannya, yang ada hanya mengukur kinerja. Akan tetapi, jika melihat secara seksama terkait loyalitas dari pegawai memperlihatkan adanya kecenderungan pegawai memiliki loyalitas yang biasa-biasa saja. Fenomena terkait loyalitas pegawai sebagaimana dari hasil wawancara terlihat dari kurangnya ketaatan pegawai terhadap aturan kerjayang berlaku, hal terlihat masih banyaknya pegawai yang santai di kantor, begitupun juga pada pegawai yang bertugas di terminal. Kemudian, tanggung jawab pegawai di kantor yang selalu menunda-nunda pekerjaan, harusnya pekerjaan selesai satu hari namun dikerjakan lebih dari satu hari. Begitupun dengan pengabdian dimana pegawai belum menanamkan di dalam dirinya bahwa Kantor Basarnas Kota Gorontalo merupakan lembaga negara yang meprioritaskan pengabdian ketimbang kepentingan pegawai, terlebih lagi Basarnas merupakan lembaga yang membantu dalam pencarian dan pertolongan , namun yang terjadi pegawai belum sepenuhnya serius memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menjalankan tugasnya..

Permasalahan tersebut diduga disebabkan penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja pegawai. Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo masih terdapat pegawai yang ditempatkan bukan pada bidangnya, begitupun dengan pegawai yang belum memiliki pengalaman di tugaskan untuk melakukan pekerjaan di lapangan yang ia tidak kuasai. Hal yang sama pada lingkungan kerja yang belum kondusif membuat pegawai bekerja biasa-biasa saja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka loyalitas merupakan hal yang penting dalam mewujudkan fungsi Kantor Basarnas Kota Gorontalo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu penempatan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:64), penempatan harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang.

Penempatan merupakan kegiatan organisasi untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi tertentu (Kushendarto & Masdupi, 2015). Sedangkan menurut Siswanto (2012 : 162) bahwa penempatan kerja adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Penempatan menurut Sondang (Cahyati, 2018) yaitu jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Sedangkan, menurut Hariandja, (Cahyati, 2018) mengemukakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*), atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi / jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat

2.1.2 Jenis-Jenis Penempatan Kerja

Jenis-jenis penempatan menurut Sondang (Cahyati, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi merupakan menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sudah barang tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi, yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja.

2) Transfer

Transfer merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang

sama. Tantangan–tantangan internal dan eksternal yang dihadapi organisasi mengharuskan organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.

3) Demosi

Demosi merupakan pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan untuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Demosi sebagaimana diartikan dengan penurunan pegawai kepekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

4) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu organisasi, yang disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Alasan disiplin misalnya untuk kerja yang rendah, absensi yang tinggi, pencurian, dan lain-lain. Alasan ekonomi misalnya perubahan-perubahan lingkungan ekonomi yang dapat mengakibatkan turunnya aktifitas organisasi, yang dapat mengakibatkan

kebutuhan tenaga kerja berkurang. Alasan bisnis dapat berupa keputusan-keputusan organisasi dalam perubahan strategi, atau penggunaan teknologi baru yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja yang lebih kecil. Dan alasan pribadi yaitu keputusan pegawai untuk keluar dari organisasi.

2.1.3 Metode Penempatan Kerja

Berikut ini adalah metode penempatan menurut Gomes (Cahyati, 2018) yaitu:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia;
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan;
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid;
- 4) Pengadaan;
- 5) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas;
- 6) Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas;
- 7) Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar;
- 8) Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas.

2.1.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator dari penempatan kerja mengacu dari pendapat Bernardin dan Russel (Cahyati, 2018) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan;
- 2) Keterampilan;
- 3) Kemampuan.

2.1.5 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sophia (Purba, 2017) pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan. Sedangkan menurut Trijoko (Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan membantu organisasi dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Sedangkan, menurut Manulang (Sasongko, 2018) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut

2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Menurut Handoko (Sasongko, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a) Latar belakang pribadi;

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu

b) Bakat dan minat;

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang

c) Sikap dan kebutuhan;

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang

d) Kemampuan analisis;

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan

e) Keterampilan dan kemampuan teknik;

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Djauzak (Sasongko, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja atau masa kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut:

a) Waktu;

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas dan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak

b) Frekuensi;

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

c) Jenis tugas;

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

d) Penerapan;

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

e) Hasil;

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:

a) Lama waktu / masa kerja;

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai, Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik

yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.1.8 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap pegawai. Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat pegawai lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana pegawai tersebut bekerja

Untuk menunjang keberhasilan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Menurut Sedarmayati (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjan.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian pegawai akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (Kushendarto & Masdupi, 2015), bahwa terdapat 5 indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi, yaitu;

- 1) Keadaan tempat kerja;
- 2) Pengaturan udara tempat kerja;
- 3) Pengaturan penerangan tempat kerja;
- 4) Pemakaian peralatan kerja;
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai

2.1.10 Pengertian loyalitas Pegawai

Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana pegawai tetap tinggal di organisasi, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari organisasi

agar pegawai dapat mengoptimalakan hasil kerjanya. Pegawai tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyatitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap organisasi karena keterlibatan secara emosional dengan organisasi (Kurniawan, 2019)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, dalam Rinanda, 2016). Sedangkan, menurut Siswanto (Rinanda, 2016) bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturanperaturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Menurut Setiwati dan Zulkaida (Purba, 2017) bahwa loyalitas pegawai adalah sikap seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja. Pegawai dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Sedangkan menurut Hasibuan (Sasongko, 2018), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetian merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetian terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk (Ardana dkk, 2011:136). Loyalitas pegawai ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam organisasi, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi, 2010:260).

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh seorang pegawai untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur, dan bertanggungjawab dalam bekerja.

2.1.11 Membangun Loyalitas Pegawai

Menurut Sopiah (Purba, 2017), cara yang bisa dilakukan untuk membangun loyalitas pegawai pada organisasi, adalah;

- a. *Make it charismatic* (jadikan visi dan misi organisasi berkarismatik) Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, bersikap dan bertindak;
- b. *Build the tradition* (segala sesuatu dijadikan tradisi) Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya;
- c. *Have comprehensive grievance procedure* (memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh) Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh;

- d. *Provide extensive two way communications* (menjalin komunikasi dua arah)
Jalinlah komunikasi dua arah tanpa memandang rendah bawahan;
- e. *Create a sense of community* (semua unsur menjadi komunitas) Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi;
- f. *Build value based homogeneity* (membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan) Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk dipromosikan maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan tanpa diskriminasi;
- g. *Share and share alike* (membuat kebijakan tanpa terkecuali) Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara pegawai level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup dan penampilan;
- h. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork* (membuat anggota organisasi saling bekerja sama dalam sebuah team kerja) Organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi;
- i. *Get together* (mengadakan acara bersama) Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua pegawai terlibat dalam acara rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya;

- j. *Support employee development* (memperhatikan karir pegawai) Hasil studi menunjukkan bahwa pegawai lebih merasa memiliki organisasi bila diperhatikan perkembangan karir pegawai dalam jangka panjang;
- k. *Commit to actualizing* (kesempatan untuk aktualisasi diri) Setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing;
- l. *Provide first year job challenge* (mengembangkan potensi pegawai untuk mewujudkan impiannya), Pegawai masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya, Berikan bantuan yang kongkrit bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya, Jika pada tahap-tahap awal pegawai memiliki persepsi positif terhadap organisasi, maka pegawai akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya;
- m. *Promote from within* (mempromosikan dari dalam), Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut pegawai di luar organisasi.
- n. *Provide development activities* (menyediakan aktivitas pengembangan), Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut pegawai dari dalam sebagai prioritas, maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi pegawai untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya;
- o. *The question of employee security* (kenyamanan pegawai), Bila pegawai merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka loyalitas akan muncul dengan sendirinya, Misalnya, pegawai merasa aman, karena organisasi membuat

kebijakan memberikan kesempatan pegawai bekerja selama usia produktif, Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja, Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan organisasi;

- p. *Commit to people first values* (membangun nilai-nilai utama), Membangun loyalitas pegawai pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan, Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal pegawai memasuki organisasi;
- q. *Put in writing* (strategi organisasi tertulis), Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah dan strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasan lisan;
- r. *Hire right kind managers* (manager menjadi teladan), Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan dan disiplin pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari;
- s. *Walk the talk* (tindakan lebih efektif dari sekedar kata-kata), Bila pimpinan ingin pegawainya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata berbicara.

2.1.12 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Mempengaruhi Loyalitas Selanjutnya menurut Steers & Porter (Rinanda, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu;

a. Karakteristik Pribadi;

Karakteristik pribadi merupakan factor yang menyangkut pegawai itu sendiri yang meliputi usia, status perkawinan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kemampuan intelektual

b. Karakteristik Pekerjaan;

Karakteristik pekerjaan berupa, tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas

c. Karakteristik Desain Organisasi;

Karakteristik desain organisasi menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi

d. Pengalaman yang diperoleh;

Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa masing masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapanharapan pegawai

2.1.13 Indikator Loyalitas Pegawai

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja salah satu aspek penting yang diperlukan oleh pegawai adalah loyalitas. Adapun indikator loyalitas menurut Gouzali Saydam (Rinanda, 2016) adalah sebagai berikut;

1. Ketaatan atau kepatuhan;

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan

2. Bertanggung Jawab;

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan

3. Pengabdian;

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada organisasi

4. Kejujuran;

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

2.1.14 Hubungan Penempatan dengan loyalitas pegawai

Menurut Rahmadi (2015:54) Dengan memberikan penempatan seseorang akan menghasilkan Loyalitas yang baik. Penempatan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan loyalitas karyawan, dimana karyawan dalam melakukan

pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga loyalitas karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Penempatan karyawan menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Faktor-faktor dalam menempatkan karyawan telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan perusahaan tercapai (Paratama, dkk, 2013).

2.1.15 Hubungan pengalaman kerja dengan loyalitas pegawai

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Seorang karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan (Paratama, dkk, 2013).

2.1.16 Hubungan lingkungan kerja dengan loyalitas pegawai

Semakin baik kondisi lingkungan kerja akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Seorang karyawan memiliki loyalitas kerja yang baik karena lingkungan pekerjaannya aman dan nyaman, begitu pula sebaliknya

apabila karyawan kurang loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman (Paratama, dkk, 2013).

2.1.17 Penelitian Terdahulu

1. Masyichah, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. Sampel dalam penelitian berjumlah 49 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif, serta loyalitas karyawan berpengaruh kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif.
2. Pratama, (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan kontribusi sebesar 65,6 persen. Dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

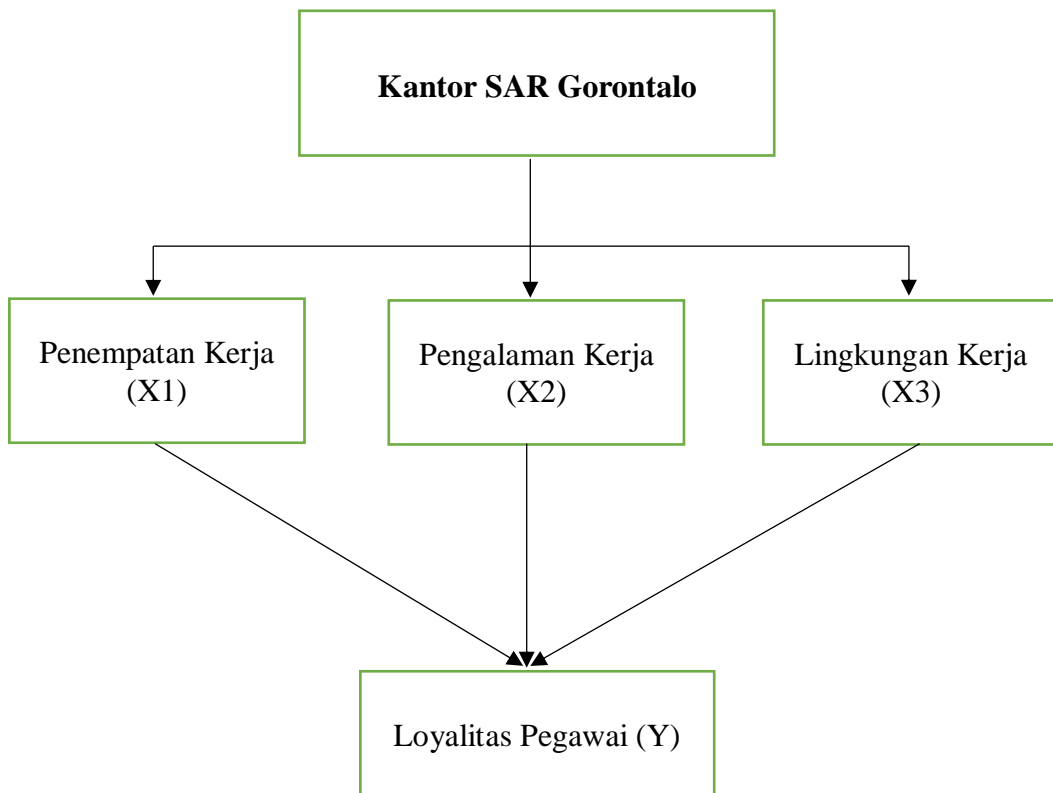
2.2 Kerangka Pemikiran

Penempatan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan loyalitas karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga loyalitas karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat penempatan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat pegawai lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana pegawai tersebut bekerja

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
2. Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

4. Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah

para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu loyalitas pegawai(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X1)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	Ordinal
Pengalaman Kerja (X2)	1. Masa kerja 2. Pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan	Ordinal
Lingkungan Kerja (X3)	1. Keadaan tempat kerja; 2. Pengaturan udara tempat kerja; 3. Pengaturan penerangan tempat kerja; 4. Pemakaian peralatan kerja; 5. Kondisi fisik dan mental pegawai	Ordinal
Sumber: X1: Russel (Cahyati, 2018) X2: Foster (Sasongko, 2018) X3: Mangkunegara (Kushendarto & Masdupi, 2015)		

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Skala
Loyalitas Pegawai (Y)	1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Bertanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	Ordinal
Sumber: Gouzali Saydam (Rinanda, 2016)		

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dan kemampuan hubungan interpersonal (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y) pegawai akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Sudjana (2015:16) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kota Gorontalo sebanyak 90 orang pegawai, sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Jabatan/Bagian	Jumlah
1	Kepala Basarnas	1 orang
2	Bagian Urusan Umum	12 orang
3	Subseksi Sumber Daya Pencarian dan Pertolongan	10 orang
4	Subseksi Operasi SAR dan Siaga Pencarian dan Pertolongan	24 orang
5	Resque	38 orang
6	Tenaga Pembantu	5 orang
Jumlah		90

Sumber: Kantor Pencarian dan Petolongan Gorontalo, 2021

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:64). Dalam penelitian ini menarik sampel dari populasi dengan alasan bahwa populasi yang begitu besar dan kemampuan peneliti terbatas dikarenakan pegawai tidak berada dalam satu kantor dan banyak yang ditempatkan diberbagai daerah. Oleh karena itu, penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, yaitu sebagai berikut (Sujarweni, 2014:66)

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih ditolerir. Dalam penelitian ini menggunakan presentase kelongggaran 5% (0,05).

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{90}{1 + 90 (0,1)^2} = \frac{90}{1 + 90 (0,01)} \\ &= \frac{90}{1+0,9} = 47,3 \text{ di bulatkan menjadi } 47 \end{aligned}$$

Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling* dimana semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan

yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo. Namun dalam penelitian ini Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo tidak dimasukkan dalam sampel dikarenakan pimpinan atau kepala yang memberikan penilaian terhadap loyalitas pegawai. Selain itu juga, sampel yang digunakan adalah pegawai yang memiliki masa kerja di atas 1 tahun.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari dokumen, buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid

dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang

sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- 1 Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

- 2 Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
- 3 Membuat proporsi kumulatif .
- 4 Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
- 5 Menghitung nilai skala dengan rumus

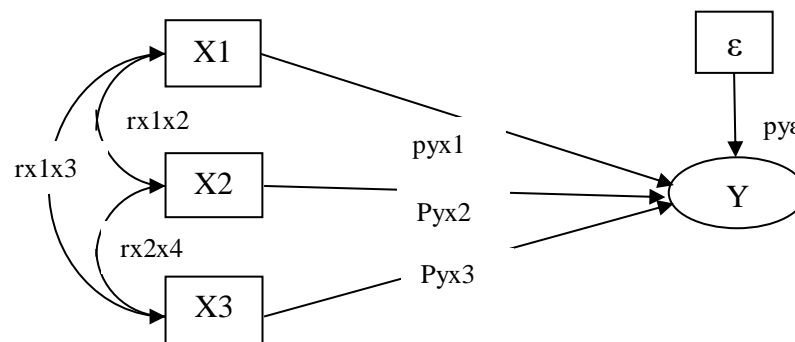
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

- 6 Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : penempatan kerja

X2 : pengalaman kerja

X3 : lingkungan kerja

Y : loyalitas pegawai

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , X_2 dan X_3 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (R_{Yxixi}) (Pyx_i)$$

Dimana : i = yang berpengaruh = yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung +
 pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{yxi}^2 + \sum P_{yxi} r_{xixj}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "**Black Area**" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materil. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota *International Maritime Organization* (IMO). Dengan masuknya Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian. Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi, bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Dari pengalaman-pengalaman tersebut diatas, maka timbul pemikiran bahwa perlu diadakan suatu organisasi SAR Nasional yang mengkoordinir segala kegiatan-kegiatan SAR dibawah satu komando. Untuk mengantisipasi tugas-tugas SAR tersebut, maka pada tahun 1968 ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor T.20/I/2-4 mengenai ditetapkannya Tim SAR Lokal Jakarta yang pembentukannya diserahkan kepada Direktorat Perhubungan Udara. Tim inilah yang akhirnya menjadi embrio dari organisasi SAR Nasional di Indonesia yang dibentuk kemudian.

Pada tahun 1968 juga, terdapat proyek South East Asia Coordinating Committee on Transport and Communications, yang mana Indonesia merupakan proyek payung (Umbrella Project) untuk negara-negara Asia Tenggara. Proyek tersebut ditangani oleh US Coast Guard (Badan SAR Amerika), guna mendapatkan data yang diperlukan untuk rencana pengembangan dan penyempurnaan organisasi SAR di Indonesia. Kesimpulan dari tim tersebut adalah : Perlu kesepakatan antara departemen-departemen yang memiliki fasilitas dan peralatan; Harus ada hubungan yang cepat dan tepat antara pusat-pusat koordinasi dengan pusat fasilitas SAR; Pengawasan lalu lintas penerbangan dan pelayaran perlu diberi tambahan pendidikan SAR; Bantuan radio navigasi yang penting diharapkan untuk pelayaran secara terus menerus. Dalam kegiatan survey tersebut, tim US Coast Guard didampingi pejabat - pejabat sipil dan militer dari Indonesia, tim dari Indonesia membuat kesimpulan bahwa Instansi pemerintah baik sipil maupun militer sudah mempunyai unsur yang dapat membantu kegiatan SAR, namun diperlukan suatu wadah untuk menghimpun unsur-unsur tersebut

dalam suatu sistem SAR yang baik. Instansi-instansi berpotensi tersebut juga sudah mempunyai perangkat dan jaringan komunikasi yang memadai untuk kegiatan SAR, namun diperlukan pengaturan pemanfaatan jaringan tersebut. Personil dari instansi berpotensi SAR pada umumnya belum memiliki kemampuan dan keterampilan SAR yang khusus, sehingga perlu pembinaan dan latihan. Peralatan milik instansi berpotensi SAR tersebut bukan untuk keperluan SAR, walaupun dapat digunakan dalam keadaan darurat, namun diperlukan standardisasi peralatan.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI

“Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan, dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI”

MISI

1. Menyelenggarakan siaga terus-menerus dalam pencarian dan pertolongan, penyelamatan, dan evakuasi kepada masyarakat dalam kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia secara andal, efektif, cepat, efisien, serta aman.
2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi/organisasi nasional maupun internasional dalam rangka menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan (SAR), serta melakukan pemasyarakatan SAR untuk memaksimalkan potensi SAR

3. Menyelenggarakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial organisasi dan senantiasa tumbuh, berkembang dan melakukan perbaikan di segala aspek secara berkesinambungan.
4. Melaksanakan pembinaan kemampuan dan kesiapan sumberdaya manusia serta koordinasi berkelanjutan agar setiap saat dapat melaksanakan tugas operasi pencarian dan pertolongan dengan sebaik-baiknya.
5. Menyediakan sarana dan prasarana operasi, peralatan komunikasi dan sistem informasi SAR sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	30	63.8
Perempuan	17	36.2
Jumlah	47	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai laki-laki yang lebih banyak dari pada pegawai perempuan, yang menandakan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	5	10.6
26 - 35 Tahun	21	44.7
36 - 45 Tahun	14	29.8
> 45 Tahun	7	14.9
Jumlah	47	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo yaitu usia 26 -35 Tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai pada usia tersebut berada pada kategori dewasa, dimana dalam bekerja lebih mengedepankan loyalitas dan lebih serius terhadap pekerjaannya.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	37	78.7
Diploma III	3	6.4
Strata Satu (S1)	7	14.9
Strata Dua (S2)	1	2.1
Jumlah	47	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja adalah pegawai dengan lulusan atau tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan menengah yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo. Dengan tingkat pendidikan menengah bisa saja mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai dalam bekerja.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	17	36.2
6 - 10 Tahun	18	38.3
11 - 25 Tahun	12	25.5
Jumlah	47	100.0

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 6-10 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lama bekerja pegawai menunjukkan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Lama bekerja juga menunjukkan pengalaman yang banyak dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di kantor.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi loyalitas kerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 47 = 235$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 47 = 47$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{235-47}{5} = 37,6 \text{ dibulatkan menjadi } 38$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
47 - 88	Sangat Rendah
89 - 124	Rendah
125 - 163	Sedang
164 - 202	Tinggi
203 - 241	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 47 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Penempatan kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel penempatan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Penempatan kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	4.3	0	0	0.0	1	2	2.1
3	4	12	8.5	1	3	2.1	2	6	4.3
4	11	44	23.4	15	60	31.9	12	48	25.5
5	30	150	63.8	31	155	66.0	32	160	68.1
Σ	47	210	100	47	218	100	47	216	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel penempatan kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo telah ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari pegawai.

2) Pengalaman kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengalaman kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	5	15	10.6	5	15	10.6	3	9	6.4
4	13	52	27.7	16	64	34.0	16	64	34.0
5	29	145	61.7	26	130	55.3	28	140	59.6
Σ	47	212	100	47	209	100	47	213	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengalaman kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo telah berpengalaman sesuai dengan bidang yang

dikerjakan, yang terlihat dari masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

3) Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X3)

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	7	21	14.9	5	15	10.6	4	12	8.5
4	14	56	29.8	14	56	29.8	14	56	29.8
5	26	130	55.3	28	140	59.6	29	145	61.7
Σ	47	207	100	47	211	100	47	213	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X3.4			X3.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	3	9	6.4	5	15	10.6
4	7	28	14.9	20	80	42.6
5	37	185	78.7	22	110	46.8
Σ	47	222	100	47	205	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo memiliki lingkungan kerja yang kondusif, yang terlihat dari keadaan tempat kerja, pengaturan udara tempat kerja, pengaturan penerangan tempat kerja, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai

4) Loyalitas pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel loyalitas pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Loyalitas pegawai (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.1	2	4	4.3	0	0	0.0	0	0	0.0
3	6	18	12.8	7	21	14.9	7	21	14.9	1	3	2.1
4	9	36	19.1	8	32	17.0	10	40	21.3	13	52	27.7
5	30	150	24.3	30	150	24.3	30	150	63.8	33	165	70.2
Σ	47	204	100	47	207	100	47	211	100	47	220	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel loyalitas pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari ketaatan terhadap aturan, memiliki tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 47 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable penempatan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penempatan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.632	0,287	Valid	0.762	> 0,6 = reliable
X1.2	0.582	0,287	Valid		
X1.3	0.639	0,287	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,287) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).

Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,762 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pengalaman kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.598	0,287	Valid	0.663	> 0,6 = reliable
X2.2	0.612	0,287	Valid		
X2.3	0.559	0,287	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,287) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,663 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable lingkungan kerja (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X3)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0.670	0,287	Valid	0.801	> 0,6 = reliable
X3.2	0.538	0,287	Valid		
X3.3	0.507	0,287	Valid		
X3.4	0.408	0,287	Valid		
X3.5	0.420	0,287	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,287) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,801 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas pegawai

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel loyalitas pegawai (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.748	0,287	Valid	0.733	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.798	0,287	Valid		
Y1.3	0.741	0,287	Valid		
Y1.4	0.759	0,287	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable loyalitas pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

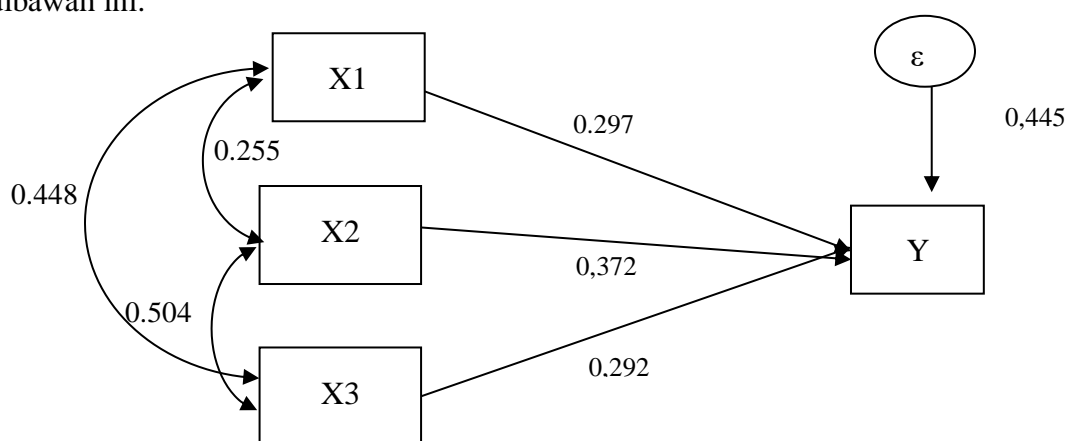
reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,287) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,733 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel loyalitas pegawai adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X_1, X_2 , dan X_3 , terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.297X_1 + 0.372X_2 + 0.292X_3 + 0.445\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara penempatan kerja (X1) dengan pengalaman kerja (X2) sebesar 0.255 dengan tingkat hubungan rendah atau lemah. Hubungan antara penempatan kerja (X1) dengan lingkungan kerja (X3) sebesar 0.448 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang. Hubungan antara pengalaman kerja (X2) dengan lingkungan kerja (X3) sebesar 0.504 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 , X2, X3 Secara simultan dan Parsial
, terhadap Loyalitas pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui			Tidak Langsung	Total
			X1	X2	X3		
X1	0,297	0,88	-	0,028	0,039	0,066	0,154
X2	0,372	0,138	0,028	-	0,054	0,082	0,22
X3	0,292	0,085	0,039	0,054	-	0,093	0,18
X1,X2,X3							0,555

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15 Hasil Estimasi Pengujian dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpa (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y ← X1,X2,X3	0,000	0,05	Sigmifikan	Diterima
Y ← X1	0,012	0,05	Sigmifikan	Diterima
Y ← X2	0,003	0,05	Sigmifikan	Diterima
Y ← X3	0,027	0,05	Sigmifikan	Diterima

1) Penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 17.894 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.820 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.894 > 2.820$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, diterima.

2) Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh penempatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.297 atau 29,7% dengan nilai sig sebesar 0,012, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,012 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, diterima.

3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.372 atau 37,2% dengan nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,003 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, diterima.

4) Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.292 atau 29,2 dengan nilai sig sebesar 0,027, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,027 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai karyawan (Y) pada Kantor Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo akan meningkat apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya. Begitupun juga dengan pengalaman yang dimiliki dari pegawai membuat

pegawai loyal terhadap pekerjaannya. Selain itu, lingkungan yang kondusif membuat pegawai betah bekerja dan pada akhirnya membuat pegawai loyal. Hal ini dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden dimana, penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Pengaruh simultan yang tinggi tersebut dikarenakan dapat terlihat dari penempatan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaan pegawai, dimana pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, dan pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, juga pengalaman kerja pegawai yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya, dimana pegawai yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi, pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan, dan pegawai yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan. Kemudian, lingkungan kerja yang turut mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai, dimana keadaan tempat kerja membuat pegawai betah bekerja, pengaturan udara tempat kerja membuat pegawai lebih nyaman bekerja, penerangan ditempat kerja diatur sebaik mungkin membuat pegawai nyaman bekerja, pegawai mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor, dan pegawai memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hariandja (Cahyati, 2018) bahwa penempatan kerja suatu proses penempatan (pengisian)

tugas atau proses pengangkatan staf / jabatan baru pada berbagai jabatan. Penempatan ini mungkin dalam bentuk penugasan pertama bagi pegawai yang baru direkrut, namun dapat juga dilakukan melalui promosi, mutasi (mutasi), pengurangan, atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang pegawai dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menjamin kesejahteraan pribadi serta membangkitkan semangat kerja pegawai atas kinerja pekerjaan yang baik. Selain itu, pegawai akan lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada bersih, tenang, dengan ventilasi yang memadai, serta peralatan yang memadai dan *up-to-date*. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian pegawai akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Masyichah, (2016) yang mengemukakan bahwa penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2) Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai akan meningkat apabila Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo menempatkan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo telah sesuai penempatannya. Meskipun temuan awal peneliti menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditamatkan, akan tetapi dari hasil penelitian ini ternyata pendidikan bukan tolak ukur utama pegawai ditempatkan pada suatu bidang, namun pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Hal ini sesuai dengan hasil distribusi jawaban responden dimana item-item pertanyaan variabel penempatan kerja berada pada kategori sangat tinggi yakni Pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, Pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, dan Pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, jika melihat dari tingkat pendidikan pegawai dimana pegawai kebanyakan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yang artinya bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo menempatkan pegawai berdasarkan pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan yang ditunjukkan dari tingkat pendidikan dari pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (Cahyati, 2018) bahwa penempatan kerja mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai, keterampilan melakukan pekerjaan yang dimiliki pegawai, dan kemampuan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Selain itu, juga dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 64), bahwa penempatan harus didasarkan pada uraian tugas dan prinsip-prinsip dan berdasarkan spesifikasi pekerjaan. Menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Prinsip penempatan yang tepat bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan keahlian / profesinya masing-masing harus dilaksanakan. Dengan penempatan yang tepat, semangat kerja, mentalitas kerja dan hasil kerja akan mencapai hasil yang terbaik, bahkan kreativitas dan inisiatif pegawai pun dapat tumbuh. Sedangkan menurut Siswanto (2012: 162), penempatan kerja adalah kemampuan untuk memberikan tugas-tugas kepada pekerja yang telah lulus seleksi sebagaimana yang telah ditentukan oleh organisasi dan bertanggung jawab atas segala risiko dan peluang yang muncul. tentang tugas dan kegiatan, wewenang dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo.

Besarnya pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, dimana bila pengalaman kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka loyalitas pegawai akan meningkat. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, pengalaman kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap loyalitas pegawai dibanding dengan variabel lainnya.

Tingginya pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas pegawai menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam tercapainya visi dan misi Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo. Hal ini dapat dibuktikan dari karakteristik responden, dimana pegawai yang paling banyak bekerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo memiliki masa kerja 5 Tahun ke Atas, artinya bahwa memang kebanyakan pegawai memiliki pengalaman dalam bekerja dilihat dari lama bekerja. Selain itu, terlihat pula dari distrisubsi jawaban responden, dimana item-item pernyataan dari variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi, artinya pegawai masa kerja yang lama dari pegawai dapat memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Pengetahuan dan keterampilan pegawai lebih dapat memahami dan menerapkan pengetahuan untuk tanggung jawab pekerjaan. Penguasaan terhadap pekerjaan lebih kepada cara pegawai menerapkan metode kerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Foster (Sasongko, 2018) bahwa pengalaman kerja pegawai ditentukan dari lama waktu/masa kerja pegawai, tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai, dan penguasaan terhadap pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Sophia (Purba, 2017) pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai pada organisasi. Pegawai yang telah bekerja selama beberapa tahun dan pegawai yang telah bekerja puluhan tahun di organisasi tentunya memiliki tingkat loyalitas yang berbeda-beda.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang pegawai dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Masyichah, (2016) yang mengemukakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

4) Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo, dimana bila lingkungan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka loyalitas pegawai akan

meningkat. Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel lainnya.

Pengaruh yang rendah tersebut dikarenakan keadaan tempat kerja dimana semua pegawai berada di satu kantor dan tidak memiliki kantor unit lainnya sehingga tempat kerja menjadi padat karena banyak pegawai. Kemudian, pengaturan udara tempat kerja yang menggunakan pendingin atau AC sehingga sirkulasi udara yang masuk ruangan tidak maksimal. Selain itu, pengaturan penerangan ditempat kerja sudah memadai dengan didukungnya jendela yang memuat pencahayaan masuk keruangan lebih terang. Pemakaian peralatan kerja tentunya di Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo telah tersedia seluruh peralatan kerja dan digunakan pada saat bertugas pada saat terdapat laporan dari masyarakat jika terjadi bencana maupun sesuatu yang tidak diinginkan. Begitupun juga dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang merupakan bagian lingkungan kerja, dimana pegawai memiliki kondisi fisik dan mental yang baik dalam melaksanakan tugasnya, terlebih lagi terjadi bencana maupun musibah dimasyarakat seperti orang tenggelam, orang hilang dan banjir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) bahwa lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap pegawai. Lingkungan kerja dikondisikan oleh struktur fisik operasi dan nuansa spesifiknya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan

memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal. Tempat kerja juga dapat memengaruhi perasaan pegawai. Jika pegawai senang dengan kondisi kerjanya, mereka akan betah di tempat kerja sehingga mereka dapat menggunakan pekerjaannya secara efektif dan menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja dapat menjadikan dirinya lebih loyal karena merasa aman di perusahaan tempatnya bekerja dan merasa lebih baik di rumah.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menjamin kesejahteraan pribadi serta membangkitkan semangat kerja pegawai atas kinerja pekerjaan yang baik. Selain itu, pegawai akan lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada bersih, tenang, dengan ventilasi yang memadai, serta peralatan yang memadai dan *up-to-date*. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian pegawai akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyichah, (2016) dan Pratama, (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
2. Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
4. Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap loyalitas pegawai, yaitu dengan

tetap menjaga keadaan tempat kerja dan pengaturan udara yang kondusif agar pegawai nyaman bekerja.

2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo agar mempertahankan dan meningkatkan penempatan kerja dan pengalaman kerja pegawai karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap loyalitas karyawan
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang loyalitas pegawai dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi, yang terdiri dari komitmen efektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Meyer dan Allen dalam Adhika, (2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2), 1-10.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati,. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Semarang: <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/>.
- Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Area Padang. *e jurnal Universitas Negeri Padang*, 1-15.
- Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Reposetory Universitas Jember*, 1-7.
- Paratama, P. I., & Utama, I. M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *e jurnal manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 398-409.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2010. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Serta Linkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Delina Denpasar).
- Purba, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 17(1), 16-29.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1-14.

- Sasongko, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia*. Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Repository.usd.ac.id.
- Siswanto, B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2015). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhendi, Hendi dan Anggara. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Tabel 4.15 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan					
		September	Oktober	November	Maret	April	Mei
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengumpulan Data						
3.	Pengajuan Rancangan Proposal						
4.	Ujian Proposal						
5.	Pengolahan Data						
6.	Penyusunan Skripsi						
7.	Ujian Skripsi						

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Penempatan Kerja (X1)

1. Pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki:
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - d. Jarang ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
2. Pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - d. Jarang ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
3. Pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - d. Jarang ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki

- e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki

Variabel Pengalaman Kerja(X2)

1. Pegawai yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi
 - a. Selalu memiliki pengalaman yang tinggi
 - b. Sering memiliki pengalaman yang tinggi
 - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman yang tinggi
 - d. Jarang memiliki pengalaman yang tinggi
 - e. Tidak pernah memiliki pengalaman yang tinggi
2. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - a. Selalu membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - b. Sering membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - d. Jarang membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah membuat pegawai lebih berpengalaman dalam pekerjaan
3. Pegawai yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - a. Selalu memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - b. Sering memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - d. Jarang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

1. Keadaan tempat kerja membuat pegawai betah bekerja
 - a. Selalu membuat pegawai betah bekerja
 - b. Sering membuat pegawai betah bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat pegawai betah bekerja

- d. Jarang membuat pegawai betah bekerja
 - e. Tidak pernah membuat pegawai betah bekerja
2. Pengaturan udara tempat kerja membuat pegawai lebih nyaman bekerja
- a. Selalu membuat pegawai lebih nyaman bekerja
 - b. Sering membuat pegawai lebih nyaman bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat pegawai lebih nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat pegawai lebih nyaman bekerja
 - e. Tidak pernah membuat pegawai lebih nyaman bekerja
3. Penerangan ditempat kerja diatur sebaik mungkin membuat pegawai nyaman bekerja
- a. Selalu membuat pegawai nyaman bekerja
 - b. Sering membuat pegawai nyaman bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat pegawai nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat pegawai nyaman bekerja
4. Pegawai mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
- a. Selalu mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
 - b. Sering mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
 - c. Kadang-kadang mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
 - d. Jarang mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
 - e. Tidak pernah mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor
5. Pegawai memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
- a. Selalu memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - b. Sering memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja

Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

1. Pegawai taat dan patuh pada peraturan di kantor
 - a. Selalu memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - b. Sering memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
2. Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - a. Selalu bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - b. Sering bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - d. Jarang bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - e. Tidak pernah bertanggung jawab pada pekerjaannya
3. Pegawai mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - a. Selalu mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - b. Sering mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - d. Jarang mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - e. Tidak pernah mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
4. Pegawai jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - a. Selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - b. Sering jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - c. Kadang-kadang jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - d. Jarang jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - e. Tidak pernah jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Penempatan kerja (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1
1	5	5	4	14
2	4	5	5	14
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	5	5	5	15
6	4	5	5	14
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	4	4	13
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	4	5	5	14
14	5	4	4	13
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	4	5	5	14
20	5	4	4	13
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	4	4	3	11
26	5	4	2	11
27	5	4	5	14
28	5	4	4	13
29	5	4	5	14
30	4	4	4	12
31	3	4	4	11
32	3	5	5	13
33	4	5	3	12
34	5	5	4	14
35	5	5	5	15
36	5	4	4	13
37	5	3	5	13
38	4	4	5	13

39	4	4	5	13
40	2	4	5	11
41	3	5	5	13
42	3	5	5	13
43	2	5	5	12
44	5	5	5	15
45	5	4	5	14
46	4	5	4	13
47	4	5	4	13

Data Interval Variabel Penempatan kerja (X1)

Successive Interval			
X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
3.756	3.616	2.328	9.699
2.424	3.616	3.703	9.742
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	2.328	9.699
3.756	3.616	3.703	11.074
2.424	3.616	3.703	9.742
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	2.169	2.328	8.252
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
2.424	3.616	3.703	9.742
3.756	2.169	2.328	8.252
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
2.424	3.616	3.703	9.742
3.756	2.169	2.328	8.252
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	3.616	3.703	11.074
2.424	2.169	1.655	6.248
3.756	2.169	1.000	6.925
3.756	2.169	3.703	9.627
3.756	2.169	2.328	8.252
3.756	2.169	3.703	9.627

2.424	2.169	2.328	6.920
1.719	2.169	2.328	6.215
1.719	3.616	3.703	9.037
2.424	3.616	1.655	7.695
3.756	3.616	2.328	9.699
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	2.169	2.328	8.252
3.756	1.000	3.703	8.458
2.424	2.169	3.703	8.295
2.424	2.169	3.703	8.295
1.000	2.169	3.703	6.872
1.719	3.616	3.703	9.037
1.719	3.616	3.703	9.037
1.000	3.616	3.703	8.319
3.756	3.616	3.703	11.074
3.756	2.169	3.703	9.627
2.424	3.616	2.328	8.367
2.424	3.616	2.328	8.367

Data Ordinal Variabel Pengalaman Kerja (X2)

x2.1	x2.2	x2.3	Total x2
5	5	4	14
5	4	5	14
4	5	5	14
5	5	4	14
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
4	5	5	14
5	5	4	14
5	4	4	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	4	14
4	5	5	14
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	3	4	11
5	3	5	13
5	4	5	14
5	3	4	12
5	4	4	13
4	4	3	11
3	5	4	12
3	4	5	12
4	4	5	13
4	5	5	14
5	3	5	13
3	3	5	11
4	4	4	12
5	4	4	13

4	4	5	13
5	5	3	13
4	5	5	14
4	5	3	12
3	5	4	12
3	5	5	13

Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	Total_x2
4.100	3.444	2.171	9.714
4.100	2.079	3.572	9.751
2.835	3.444	3.572	9.851
4.100	3.444	2.171	9.714
4.100	2.079	3.572	9.751
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	3.572	11.116
2.835	3.444	3.572	9.851
2.835	3.444	3.572	9.851
4.100	3.444	2.171	9.714
4.100	2.079	2.171	8.350
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	2.079	3.572	9.751
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	2.079	3.572	9.751
4.100	3.444	2.171	9.714
2.835	3.444	3.572	9.851
4.100	2.079	2.171	8.350
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	2.171	9.714
4.100	2.079	2.171	8.350
4.100	3.444	3.572	11.116
4.100	3.444	3.572	11.116
2.835	2.079	2.171	7.085
2.835	1.000	2.171	6.006
4.100	1.000	3.572	8.672
4.100	2.079	3.572	9.751
4.100	1.000	2.171	7.271
4.100	2.079	2.171	8.350
2.835	2.079	1.000	5.914
2.012	3.444	2.171	7.626

2.012	2.079	3.572	7.663
2.835	2.079	3.572	8.487
2.835	3.444	3.572	9.851
4.100	1.000	3.572	8.672
2.012	1.000	3.572	6.584
2.835	2.079	2.171	7.085
4.100	2.079	2.171	8.350
2.835	2.079	3.572	8.487
4.100	3.444	1.000	8.543
2.835	3.444	3.572	9.851
2.835	3.444	1.000	7.279
2.012	3.444	2.171	7.626
2.012	3.444	3.572	9.028

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No. Res	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total_x2
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	3	5	4	22
3	5	4	5	5	4	23
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	5	5	4	23
10	4	4	4	5	4	21
11	4	5	5	5	5	24
12	5	4	5	5	4	23
13	5	4	5	5	5	24
14	4	5	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	3	5	5	4	22
21	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	5	3	20
25	5	5	4	3	5	22
26	5	5	4	4	5	23
27	4	5	4	5	5	23
28	3	4	4	5	3	19
29	5	4	4	5	4	22
30	4	3	5	5	4	21
31	3	3	5	4	5	20
32	5	4	5	4	5	23
33	3	5	5	4	4	21
34	3	5	3	5	5	21
35	3	4	5	5	4	21
36	5	4	5	3	5	22
37	3	3	5	4	5	20
38	4	5	4	5	5	23
39	4	5	3	5	3	20
40	5	5	4	5	3	22

41	5	5	5	5	3	23
42	4	3	4	3	5	19
43	4	4	3	4	4	19
44	4	5	4	5	4	22
45	5	4	4	5	4	22
46	3	5	5	5	4	22
47	4	5	4	5	5	23

Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Successive Interval

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X2
3.325	2.012	3.309	3.376	3.497	15.519
3.325	3.309	1.000	3.376	2.158	13.169
3.325	2.012	3.309	3.376	2.158	14.181
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
2.052	3.309	3.309	1.861	2.158	12.690
3.325	3.309	3.309	3.376	2.158	15.478
3.325	3.309	3.309	3.376	2.158	15.478
3.325	3.309	3.309	3.376	2.158	15.478
2.052	3.309	3.309	3.376	2.158	14.205
2.052	2.012	2.012	3.376	2.158	11.610
2.052	3.309	3.309	3.376	3.497	15.543
3.325	2.012	3.309	3.376	2.158	14.181
3.325	2.012	3.309	3.376	3.497	15.519
2.052	3.309	3.309	3.376	2.158	14.205
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
3.325	3.309	2.012	3.376	3.497	15.519
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
3.325	1.000	3.309	3.376	2.158	13.169
3.325	2.012	3.309	3.376	3.497	15.519
3.325	3.309	3.309	3.376	2.158	15.478
3.325	3.309	3.309	3.376	3.497	16.816
2.052	2.012	2.012	3.376	1.000	10.452
3.325	3.309	2.012	1.000	3.497	13.143
3.325	3.309	2.012	1.861	3.497	14.004
2.052	3.309	2.012	3.376	3.497	14.246
1.000	2.012	2.012	3.376	1.000	9.400
3.325	2.012	2.012	3.376	2.158	12.884
2.052	1.000	3.309	3.376	2.158	11.896
1.000	1.000	3.309	1.861	3.497	10.667

3.325	2.012	3.309	1.861	3.497	14.004
1.000	3.309	3.309	1.861	2.158	11.638
1.000	3.309	1.000	3.376	3.497	12.182
1.000	2.012	3.309	3.376	2.158	11.856
3.325	2.012	3.309	1.000	3.497	13.143
1.000	1.000	3.309	1.861	3.497	10.667
2.052	3.309	2.012	3.376	3.497	14.246
2.052	3.309	1.000	3.376	1.000	10.737
3.325	3.309	2.012	3.376	1.000	13.022
3.325	3.309	3.309	3.376	1.000	14.319
2.052	1.000	2.012	1.000	3.497	9.561
2.052	2.012	1.000	1.861	2.158	9.084
2.052	3.309	2.012	3.376	2.158	12.908
3.325	2.012	2.012	3.376	2.158	12.884
1.000	3.309	3.309	3.376	2.158	13.153
2.052	3.309	2.012	3.376	3.497	14.246

Data Ordinal Variabel Loyalitas (Y)

No.Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL Y
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	3	3	4	15
26	5	4	3	5	17
27	5	5	4	5	19
28	4	4	4	4	16
29	4	3	4	4	15
30	4	3	5	4	16
31	3	4	5	5	17
32	2	5	5	4	16
33	1	4	4	4	13
34	3	3	4	4	14
35	4	2	4	4	14
36	5	2	4	5	16
37	4	4	4	5	17
38	3	4	3	5	15
39	4	4	5	5	18
40	5	5	3	3	16
41	3	5	4	4	16
42	4	3	3	4	14

43	4	3	5	4	16
44	3	5	5	4	17
45	3	3	3	4	13
46	4	4	3	5	16
47	5	5	4	5	19

Data Interval Variabel Loyalitas (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total_Y
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	3.756	3.126	3.939	14.839
4.019	1.925	1.000	2.362	9.307
4.019	2.554	1.000	3.939	11.512
4.019	3.756	1.893	3.939	13.607
2.755	2.554	1.893	2.362	9.563
2.755	1.925	1.893	2.362	8.935
2.755	1.925	3.126	2.362	10.168
2.093	2.554	3.126	3.939	11.711
1.526	3.756	3.126	2.362	10.770
1.000	2.554	1.893	2.362	7.809
2.093	1.925	1.893	2.362	8.273

2.755	1.000	1.893	2.362	8.010
4.019	1.000	1.893	3.939	10.851
2.755	2.554	1.893	3.939	11.140
2.093	2.554	1.000	3.939	9.586
2.755	2.554	3.126	3.939	12.373
4.019	3.756	1.000	1.000	9.775
2.093	3.756	1.893	2.362	10.104
2.755	1.925	1.000	2.362	8.042
2.755	1.925	3.126	2.362	10.168
2.093	3.756	3.126	2.362	11.337
2.093	1.925	1.000	2.362	7.381
2.755	2.554	1.000	3.939	10.247
4.019	3.756	1.893	3.939	13.607

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penempatan kerja (X1)

Frequency Table

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	4	8.5	8.5	12.8
	4.00	11	23.4	23.4	36.2
	5.00	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	15	31.9	31.9	34.0
	5.00	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.3	4.3	6.4
	4.00	12	25.5	25.5	31.9
	5.00	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	13	27.7	27.7	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	16	34.0	34.0	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	16	34.0	34.0	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	14	29.8	29.8	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	14	29.8	29.8	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	14	29.8	29.8	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	7	14.9	14.9	21.3
	5.00	37	78.7	78.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	20	42.6	42.6	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas (Y)

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	1	2.1	2.1	4.3
3.00	6	12.8	12.8	17.0
4.00	9	19.1	19.1	36.2
5.00	30	63.8	63.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.3	4.3	4.3
3.00	7	14.9	14.9	19.1
4.00	8	17.0	17.0	36.2
5.00	30	63.8	63.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	10	21.3	21.3	36.2
5.00	30	63.8	63.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.1	2.1	2.1
4.00	13	27.7	27.7	29.8
5.00	33	70.2	70.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan kerja (X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson				
	Correlation	1	-.002	-.043	.632**
	Sig. (2-tailed)		.989	.776	.000
	N	47	47	47	47
X1_2	Pearson				
	Correlation	-.002	1	.310*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.989		.034	.000
	N	47	47	47	47
X1_3	Pearson				
	Correlation	-.043	.310*	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.776	.034		.000
	N	47	47	47	47
TOTAL_X 1	Pearson				
	Correlation	.632**	.582**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	.013	.012	.598**
	Sig. (2-tailed)		.932	.937	.000
	N	47	47	47	47
X2_2	Pearson Correlation	.013	1	.042	.612**
	Sig. (2-tailed)	.932		.777	.000
	N	47	47	47	47
X2_3	Pearson Correlation	.012	.042	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.937	.777		.000
	N	47	47	47	47
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.598**	.612**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5 TOTAL_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.200	.174	.114	.136	.670**
	Sig. (2-tailed)		.177	.241	.445	.362	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3_2	Pearson Correlation	.200	1	-.108	.293*	-.015	.538**
	Sig. (2-tailed)	.177		.470	.046	.920	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3_3	Pearson Correlation	.174	-.108	1	.053	.195	.507**
	Sig. (2-tailed)	.241	.470		.726	.188	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3_4	Pearson Correlation	.114	.293*	.053	1	-.296*	.408**
	Sig. (2-tailed)	.445	.046	.726		.044	.004
	N	47	47	47	47	47	47
X3_5	Pearson Correlation	.136	-.015	.195	-.296*	1	.420**
	Sig. (2-tailed)	.362	.920	.188	.044		.003
	N	47	47	47	47	47	47
Total_X3	Pearson Correlation	.670**	.538**	.507**	.408**	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.003	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X3_1 X3_2 X3_3 X3_4 X3_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.365*	.297*	.537**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.012	.042	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
Y1_2	Pearson Correlation	.365*	1	.539**	.471**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47
Y1_3	Pearson Correlation	.297*	.539**	1	.470**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.001	.000
	N	47	47	47	47	47
Y1_4	Pearson Correlation	.537**	.471**	.470**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001		.000
	N	47	47	47	47	47
Total_Y	Pearson Correlation	.748**	.798**	.741**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	4

Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 Y
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations					
		Penempata n Kerja	Pengalama n Kerja	Lingkung an Kerja	Loyalitas Pegawai
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	1	.255	.448**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.084	.002	.000
	N	47	47	47	47
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.255	1	.504**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.084		.000	.000
	N	47	47	47	47
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.448**	.504**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	47	47	47	47
Loyalitas Pegawai	Pearson Correlation	.523**	.595**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.524	1.81745

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.320	3	59.107	17.894	.000 ^b
	Residual	142.034	43	3.303		
	Total	319.353	46			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.446	2.213		-1.558	.127
Penempatan Kerja	.522	.200	.297	2.610	.012
Pengalaman Kerja	.667	.211	.372	3.156	.003
Lingkungan Kerja	.362	.158	.292	2.289	.027

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

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



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3604/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

KEPALA KONTOR BASANRAS

di,-

Tempat


Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Zulkifli. S
NIM : E2115073
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR BASARNAS KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PENETAPAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA BASARNAS KANTOR PENCARIAN DAN
PERTOLONGAN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 29 September 2021
Kema,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



BASARNAS

**BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
GORONTALO**

Alamat Kantor :
Jl. Pangeran Hidayat II Kota Gorontalo
Website : <http://www.basarnas.go.id>

Telepon : (0435) 828469
Faximile : (0435) 828469
Email : sargorontalo@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN
NOMOR : KET- 003/KS.02.02/VI/SARGTO-2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendry Pattiruhu, SH
NIP : 197502061996031001
Jabatan : Kepala Subseksi Operasi dan Siaga Kantor Pencarian dan
Pertolongan Gorontalo.

Dengan ini menerangkan bahwa :

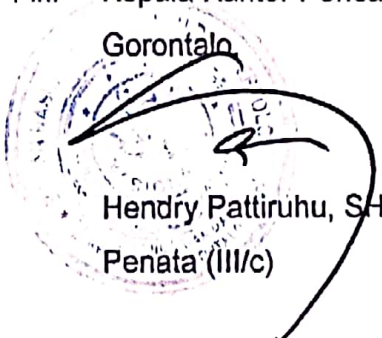
Nama : Zulkifli
NIM : E2115073
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pencarian dan
Pertolongan Gorontalo.

Telah melaksanakan penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Gorontalo
pada bulan Oktober 2021 s.d Mei 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 08 Juni 2022

Plh. Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan
Gorontalo


Hendry Pattiruhu, SH
Penata (III/c)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 112/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Zulkifli S.
NIM : E2115073
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 25%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 09 Juni 2022
Pim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI ZULKIFLI (E2115073).doc

AUTHOR

ZULKIFLI 085342175115

WORD COUNT

16319 Words

CHARACTER COUNT

98071 Characters

PAGE COUNT

130 Pages

FILE SIZE

2.1MB

SUBMISSION DATE

Jun 2, 2022 8:43 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 2, 2022 8:47 PM GMT+8

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database

- 22% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 7% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Summary

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : ZULKIFLI
Tempat, Tanggal Lahir : Moutong, 22 Agustus 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Dusun 1, RT 000/ RW 000, Desa Labuan,
Kecamatan Moutong, Kabupaten Parigi
Moutong
No Telp/Hp : 0853-4217-5115
Email : kiflitantu@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2015-Sekarang : Mahasiswa S1 Manajemen di Universitas
Ichsan Gorontalo
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Moutong
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Moutong
Tahun 2001-2007 : SD Negeri 3 Moutong