

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)**

Ambar Murtiani

Program Manajemen, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

STIE Putra Bangsa Kebumen

ambarmurtiani14@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel yaitu variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional. Variabel terikat meliputi loyalitas pegawai dan variabel mediasi motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II yang berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 25.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. Motivasi kerja tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional. Hasil koefisien determinasi pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformasional, dan loyalitas pegawai sebesar 47%.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Pegawai, Dan Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment and transformational leadership on employee loyalty with work motivation as a mediating variable for UPTD Puskesmas II Kebumen employees. The variables in this study consisted of three types of variables namely the independent variables which include non-physical work environment and transformational leadership. Dependent variables include employee loyalty and work motivation mediation variables.

The population in this study were all employees of UPTD Public Health Center Kebumen II, amounting to 32 people with saturated sampling techniques so that the total population was used to be sampled. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used are instruments of validity and reliability, classic assumption tests, hypothesis testing, and path analysis. Data processing aids using SPSS 25.0 for windows.

The results showed that the non-physical work environment directly had a positive and significant effect on work motivation. Transformational leadership directly has no effect on work motivation. Non-physical work environment and transformational leadership do not affect indirectly on employee loyalty. Non-physical work environment and transformational leadership do not affect work motivation through employee loyalty. The results of the coefficient of determination on the hypothesis test show that work motivation is influenced by non-physical work environment, transformational leadership, and employee loyalty by 47%.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Transformational Leadership, Employee Loyalty, and Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga akan lebih mudah dalam pencapaian dalam bekerja. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Menurut Hasibuan (2001:58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela orang-orang di dalam dan di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab. Menurut Dessler (2000) loyalitas pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sehingga seseorang yang memiliki loyalitas dalam bekerja bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang dicintai dan disenangi olehnya.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut DepKes RI (2004) Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja (Effendi, 2009).

Sikap loyalitas dalam organisasi diperlukan agar pegawai dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja

dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya dapat mempengaruhi untuk memilih bekerja lembur, bekerja pada akhir pekan dan pindah ke lokasi lainnya untuk loyal pada pekerjaannya (Robbin dan Coulter, 2016). Hal ini membuktikan bahwa, selama ini pegawai memiliki loyalitas yang tinggi hal ini terlihat dari pegawai yang mengerjakan dengan berbagai tugas dan menangani keluhan dengan dedikasi tinggi. Hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai selalu tertib mengikuti apel, mengikuti rapat dan bahkan semua pegawai ikut piket sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Fenomena lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada UPTD Puskesmas Kebumen II, hal ini terlihat dari adanya saling menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja antara bagian satu dengan bagian yang lain, tidak hanya fokus pada pekerjaan sendiri namun berusaha membantu rekan kerja yang lain agar dapat selesai tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja non fisik ini juga ditunjukkan oleh pimpinan yang selalu menghimbau dan memberi dorongan kepada pegawai untuk saling bekerja sama serta menjalin komunikasi pegawai dalam penyampaian aspirasi kerja untuk terus berinovasi demi kemajuan bersama.

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka sendiri, yang memiliki efek mendalam dan luar biasa terhadap pengikut. Robbins (2008) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya.

Kepemimpinan pada UPTD Puskesmas Kebumen II sudah baik, hal ini terbukti dari Kepala Puskesmas Kebumen II berusaha memberikan inspirasi dan motivasi pegawainya untuk berbuat lebih sehingga pegawai tidak ragu untuk memberikan potensi dan ide-ide yang dimiliki

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

untuk kemajuan UPTD Puskesmas Kebumen II. Pegawai dapat berkomunikasi langsung dengan Kepala UPTD Puskesmas Kebumen II terkait dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selalu berusaha untuk memotivasi bawahannya ketika ada salah satu pegawai yang sedang merasa down dalam pekerjaannya, tugas pemimpin memberikan dorongan dan motivasi dengan cara memberikan arahan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik apa yang diharapkan atau diinginkan. Pemimpin pada UPTD Puskesmas Kebumen II memiliki rasa perhatian kepada bawahannya, mempunyai kepedulian antar pegawai dan saling bekerja sama.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam penelitian Joni (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, sebab dengan adanya tingkat motivasi maka akan semakin tinggi loyalitas kerjanya. Loyalitas yang timbul dari karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang loyal akan memberi keuntungan bagi perusahaan karena dengan adanya loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2005), motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Nawawi (2005), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan hasil wawancara menyebabkan bahwa adanya kerja keras karyawan dalam pencapaian atau penghargaan tersebut mereka lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pelayanan kesehatan yang lebih baik lagi. Bagi pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II, pengaruh motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja dapat membuatnya lebih giat bekerja, lebih cepat terselesaikan, serta hasil yang dicapai sesuai apa yang diharapkan. Selain itu, pegawai Puskesmas Kebumen II akan merasa puas dan timbul kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan membuat pegawai melakukan keloalayasannya terhadap perusahaan dengan melakukan pekerjaan diluar tugas pokoknya.

Fenomena yang terjadi pada pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II, terdapat pimpinan sering memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan memberi arahan dan semangat untuk mengerjakan tugasnya masing-masing pegawai, seperti halnya harus cepat tanggap dengan permasalahan yang ada pada pekerjaannya dan pimpinan juga memberi motivasi kepada pegawai agar tugas yang diemban selesai tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan hasil survey dan penelitian terdahulu yang telah penulis lakukan pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen, peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)”**.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis mencoba merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
5. Mengetahui motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
6. Mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi loyalitas pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
7. Mengetahui kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi loyalitas pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.

KAJIAN TEORI

Loyalitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2001:58) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela orang-orang di dalam dan di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Powers dalam (Runtu, 2014:22) ada empat indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja karyawan adalah :

- a. Tetap bertahan dalam organisasi
- b. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat
- c. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
- d. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Nawawi (2005) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Indikator untuk mengukur motivasi (Maslow dalam Hasibuan, 2003) adalah :

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Penghargaan
- d. Aktualisasi

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) dalam Trias (2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:139), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, antara lain :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan
- c. Iklim kerja yang dinamis
- d. Budaya perusahaan
- e. Peraturan-peraturan

Kepemimpinan Transformasional

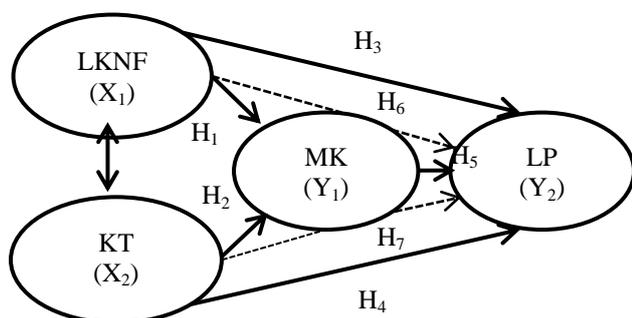
Menurut Robbins (2008:12) kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Menurut Stephen P. Robbins (2007) indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Visi dan Misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Mengkomunikasi harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha; menggambarkan maksud penting sederhana.
- c. Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H2 Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H3 Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y2) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H4 Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y2) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H5 Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y2) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H6 Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.
- H7 Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) pada pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II yang berjumlah 32 responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain : (1) wawancara, (2) menyebar kuesioner langsung pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II, (3) Studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Uji Sobel Test, (6) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai menunjukkan bahwa korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,349) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,839, untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,919, untuk motivasi kerja sebesar 0,821 dan loyalitas pegawai sebesar 0,724. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural 1

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,551	1,815
Kepemimpinan Transformasional	0,551	1,815

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural 2

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,452	2,215
Kepemimpinan Transformasional	0,522	1,915
Motivasi Kerja	0,566	1,767

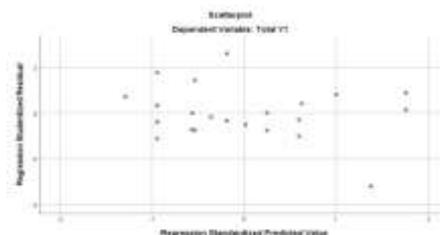
Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* diatas 0,01 dan VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas

2. Uji Heterokedastisitas

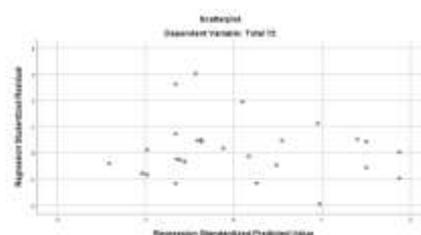
Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Stuktural 1



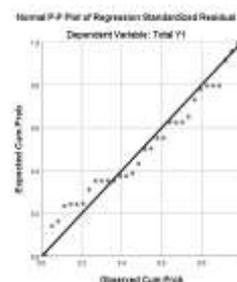
Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Sub Stuktural 2



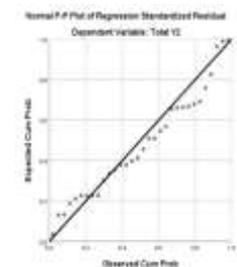
Berdasarkan gambar 3 dan 4 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Sub Stuktural 1



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Sub Stuktural 2

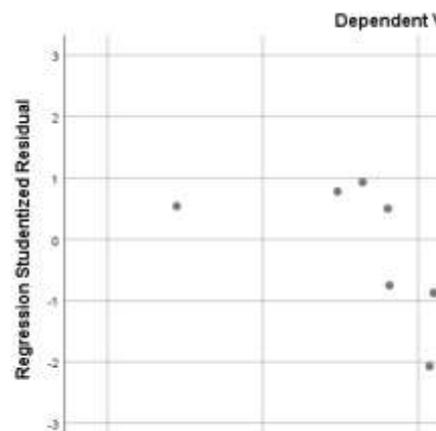


Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya arah garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t

Berdasarkan tabel di atas menu:



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

a. Hubungan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-9 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar $0,017 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $2,526 > t_{tabel}$ 2,042. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1) pada UPTD Puskesmas Kebumen II.

b. Hubungan kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-9 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar $0,217 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $1,262 < t_{tabel}$ 2,042. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y_1) pada UPTD Puskesmas Kebumen II.

Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,994	1,803		2,771	,010
	X1	,055	,153	,070	,359	,722
	X2	,210	,153	,248	1,368	,182
	Y1	,408	,142	,500	2,876	,008

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa :

a. Hubungan lingkungan kerja non fisik dan loyalitas pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar $0,722 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $0,359 < t_{tabel}$ 2,042. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Y_2) pada UPTD Puskesmas Kebumen II.

b. Hubungan kepemimpinan transformatif dan loyalitas pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar $0,182 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $1,368 < t_{tabel}$ 2,042. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pegawai (Y_2) pada UPTD Puskesmas Kebumen II.

c. Hubungan motivasi kerja dan loyalitas pegawai

Hasil uji t pada Tabel IV-10 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $2,876 > t_{tabel}$ 2,042. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y_2) pada UPTD Puskesmas Kebumen II.

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,659 ^a	,434	,395	1,431

Berdasarkan tabel IV-11 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $Adjusted R^2$ persamaan I sebesar 0,395 artinya 39,5% Variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformatif, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,722 ^a	,521	,470	1,093

Berdasarkan tabel IV-13 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $Adjusted R^2$ persamaan II sebesar 0,470 artinya 47% Variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 53% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

		X1	X2
TOTAL X1	Pearson Correlation	1	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
TOTAL X2	Pearson Correlation	,670 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

Berdasarkan IV-13 di atas maka dapat diketahui angka korelasi lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kepemimpinan transformatif (X_2) yaitu sebesar 0,670 (korelasi kuat) dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya lingkungan kerja non fisik memiliki korelasi kuat dengan kepemimpinan transformatif.

SOBEL TEST

Tabel 14. Hasil Uji Sobel Test Sub Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1.9377065	0.10001515	0.05265904

Berdasarkan tabel IV-14, menunjukkan bahwa $test statistic > t_{tabel}$ yaitu $1,937 < 2,042$ dan $p-value < \alpha$ yaitu $0,052 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja tidak dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel loyalitas pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Sobel Test Sub Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1.15510296	0.08689096	0.24804827

Berdasarkan tabel IV-14, menunjukkan bahwa *test statistic* > t_{tabel} yaitu $1,155 < 2,042$ dan *p-value* < α yaitu $0,248 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel loyalitas pegawai.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk substructural 1 digunakan rumus :

$$Y_1 = 0,475X_1 + 0,238X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,434} = 0,752$$

Untuk substructural 2 digunakan rumus :

$$Y_2 = 0,070X_1 + 0,248X_2 + 0,500Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,521} = 0,692$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

- $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,475$
- $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,238$
- $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,070$
- $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,248$
- $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,500$

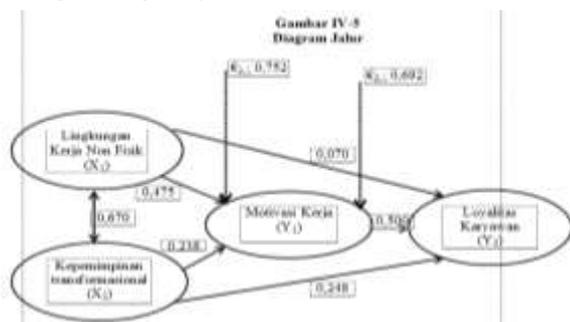
Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

- $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,475 \times 0,500) = 0,237$
- $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,238 \times 0,500) = 0,119$

Pengaruh Total (*Total Effect* atau *TE*)

- $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,475 + 0,237) = 0,712$
- $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,238 + 0,119) = 0,357$
- $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,475$
- $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,238$
- $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,070$
- $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,248$
- $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,500$

DIAGRAM JALUR



Berdasarkan gambar diagram jalur diatas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,475 terhadap motivasi kerja, variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,238 terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,70 terhadap loyalitas pegawai, variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,248 terhadap loyalitas pegawai, variabel motivasi kerja sebesar 0,500 terhadap loyalitas pegawai. Korelasi antar variabel lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,670.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t sebesar 2,526 dengan tingkat signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan Penelitian yang dilakukan Nuri, Siti, dan Yeni (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t sebesar 1,262 dengan tingkat signifikan sebesar $0,217 > 0,05$ artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal ini karena berdasarkan hasil survey dengan para responden, bahwa pemimpin tidak selalu mengawasi mereka dalam bekerja, tidak selalu bertatap muka dengan para bawahan, sehingga jarang berkomunikasi dengan para pegawainya. Pada saat rapat besar para pegawai tidak memiliki keleluasaan untuk menyampaikan aspirasi. Seharusnya seorang atasan harus mampu memberikan dukungan agar memotivasi para bawahan, sehingga dapat meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru Susilo (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji t sebesar 0,359 dengan tingkat signifikan sebesar $0,722 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa lingkungan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi dalam puskesmas masih rendah, karena karakteristik karyawan yang memiliki kepribadian berbeda menimbulkan belum berjalannya budaya organisasi. Indikator budaya organisasi tersebut perlu ditingkatkan agar para pegawai memiliki perilaku dan aktivitas yang sejalan dengan budaya organisasi dan dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji t sebesar 1,368 dengan tingkat signifikan sebesar $0,182 > 0,05$ maka hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II, yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal ini berarti bahwa seberapa jauh pimpinan mampu mentransformasi pencapaian tujuan perusahaan yang ada belum mampu meningkatkan loyalitas pegawai, perlu adanya parameter yang jelas untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menciptakan keloyalitan pegawai secara optimal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keloyalitan pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ghoniyah dan Masurip (2011) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil uji t sebesar 2,876 dengan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai. Penelitian yang dilakukan Herman (2016) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

6. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan menunjukkan bahwa

$test\ statistic < t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,876 dengan tingkat signifikan sebesar $0,382 < 2,042$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,701 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel loyalitas pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II di dapatkan hasil yang tidak signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat dijadikan perantara untuk mengukur lingkungan kerja non fisik dan loyalitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan Anneke dan Yuki (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan bahwa $test\ statistic < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,370 > 2,042$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,711 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel loyalitas pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II di dapatkan hasil yang tidak signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat dijadikan perantara untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan loyalitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan Miftahun dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi motivasi kerja diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ditolak.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ditolak.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas pegawai diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin turun lingkungan kerja non fisik maka akan semakin turun motivasi kerja dan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ditolak.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin turun kepemimpinan transformasional maka akan semakin turun motivasi kerja dan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ditolak.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di UPTD Puskesmas Kebumen II, hanya terbatas pada faktor lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.
2. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas menggunakan penelitian kuantitatif dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode campuran yang berupa penelitian kuantitatif dan kualitatif serta menggunakan alat analisis yang lain.
3. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan pegawai di UPTD Puskesmas Kebumen II dengan populasi berjumlah 60 pegawai dan sampel yang digunakan pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II yang berjumlah 32 pegawai.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di UPTD Puskesmas Kebumen II sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan sangat menunjang dan memberikan rasa semangat kepada seorang pegawai dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Kebumen II agar lebih meningkatkan

budaya organisasi di UPTD Puskesmas Kebumen II sehingga tercipta lingkungan kerja non fisik yang baik. Peningkatan tersebut dilakukan dengan cara memberi kesempatan yang luas untuk menyampaikan pendapat guna mencapai tujuan UPTD Puskesmas Kebumen II. Jika budaya organisasi tersebut terus ditingkatkan, maka pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dalam mengarahkan segenap kemampuan seseorang untuk merubah, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan orang lain dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Penulis menyarankan kepada Kepala UPTD Puskesmas Kebumen II untuk meningkatkan indikator komunikasi secara intens dengan para bawahan serta sering bertatap muka dan selalu melakukan pengawasan dalam bekerja agar para pegawai merasa semangat dan selalu termotivasi sehingga akan menimbulkan kelayakitan karyawan terhadap UPTD Puskesmas Kebumen II.
3. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Kebumen II untuk lebih meningkatkan loyalitas kerja pegawai yang semakin baik, oleh karena itu kepala UPTD Puskesmas Kebumen II memberikan dorongan kepada pegawai untuk taat dan patuh pada peraturan yang berlaku, sehingga motivasi kerja juga akan meningkat dan tujuan UPTD Puskesmas Kebumen II dapat tercapai. Kepala UPTD Puskesmas Kebumen II bisa lebih percaya kepada pegawainya atau lebih dekat dengan pegawainya tanpa ada jarak antara atasan dengan bawahan agar pegawai semakin loyal terhadap UPTD Puskesmas Kebumen II,
4. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Kebumen II untuk memperhatikan pemberian penghargaan atau reward kepada para pegawai PNS yang berprestasi agar mereka bekerja dengan loyal.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan tetapi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik yang terjalin sudah baik dan mampu meningkatkan motivasi yang ada pada diri pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Akan tetapi, pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Studi ini memperkuat hasil

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan dan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa kepemimpinan transformasional harus memberikan dukungan lebih kepada para pegawainya agar mampu meningkatkan motivasi yang ada pada diri pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II. Akan tetapi, pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ghoniyah dan Masurip (2011) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru Susilo (2016) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional ini secara langsung tidak mempengaruhi motivasi kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kelayakannya dan lebih loyal dalam bekerja di UPTD Puskesmas Kebumen II. Akan tetapi, pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Herman (2016) motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa motivasi dan loyalitas mempunyai hubungan yang sangat erat.

DAFTAR PUSTAKA

- Annke dan Yuki. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Antara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi." *Jurnal Praktik Bisnis*, Volume 4, Nomor 1.
- Departemen Kesehatan RI. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1197/Menkes/SK/X/2004 Tentang Standar Pelayanan Formasi di Rumah Sakit Jakarta*
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Effendi. 2009. *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- . 2011. *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Pertama
- Herman. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Perawat Di Rsud Ade M. Djoen Kab. Sintang." Vol. 2, No. 2.
- Joni and Louis. 2016. *Human Resourch Management*. USA: Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Miftahun. 2010. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Mediator Motivasi Kerja." *Jurnal Psikologi* Vol. 37, NO. 1.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ghoniyah, Nunung dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2 No. 2 Hal. 118-129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuri, Siti, dan Yeni. 2017. "The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen)

Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR).*” Volume 46.

Rizqi, Bambang, dan Heru. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1.

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

———. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat

Robbin, S dan Timothy, A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, S.P. dan M. Coulter. 2016. *Manajemen*, (terj). T. Hermaya dan Harry Slamet. Jakarta: Indeks

Rumoning. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat.” *Jurnal EMBA* Vol.6 No. 2.

Runtu, Julius. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Pada tanggal 30 Mei 2014.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju