

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *MOTIVASI KERJA*
TERHADAP *LOYALITAS KARYAWAN* DENGAN *KEPUASAN KERJA*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPD DIY Syariah)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

DESKA ARYADINATA

NIM: 16820009

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPD DIY Syariah)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

DESKA ARYADINATA

NIM: 16820009

Dosen Pembimbing Skripsi:

JOKO SETYONO, SE, M.Si

NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-671/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di BPD DIY Syariah)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DESKA ARYADINATA
Nomor Induk Mahasiswa : 16820009
Telah diujikan pada : Jumat, 18 September 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f749af4e5fdd



Penguji I
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 5f7159294436d



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 5f6970873104f



Yogyakarta, 18 September 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f76e1a410604



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Deska Aryadinata

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Deska Aryadinata

Nim : 16820009

Judul Skripsi : “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BPD DIY Syariah”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam

Demikian ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 01 September 2020
Pembimbing

Joko Setyono, SE., M.Si

19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deska Aryadinata

NIM : 16820009

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT BPD DIY Syariah)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 01 September 2020



Penyusun,

Deska Aryadinata
NIM. 16820009

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deska Aryadinata
NIM : 16820009
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

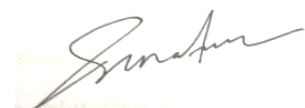
“Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 01 September 2020

Yang menyatakan,


Deska Aryadinata

NIM.16820009

MOTTO

“Manner Make it Man”

*Ketika kamu merasa diunggulkan, maka jangan cepat terbarwa Euphoria.
Sebab, banyak diantara mereka yang justru menelan pahit akan tingginya
sebuah Ekspektasi.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bak Alm. Azwar dan Mak Tersayang Almh. Riana dua malaikat yang diturunkan Tuhan dalam wujud manusia, yang telah mengasuh dan mengasahi lebih dari siapapun. Semoga kalian bahagia dipangkuannya dengan melihat surga dipelupuk mata.

Abang, Ngah, Kaka, dan Keponakan-keponakanku yang lucu dan menggemaskan. Yang menjadi pelipur lara ditengah badai dan nestapa, yang selalu hadir dan menjadi *support system* terbaik selama ini.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ص	Syin	Sy	Es dan Ye
ض	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ظ	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

عَدَدٌ عَتَمٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

تمكح	Ditulis	<i>Hikmah</i>
لَعَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ ---	Fathah	Ditulis	A
---ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
---ُ ---	Dammah	Ditulis	U
لعف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بهذي	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
لجَاهَ َّةي	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
نت بس	Ditulis	<i>Tansa</i>

3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
نَنْلُ رَتْمَكش	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

نراقال	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
س القيا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
لا م سش	Ditulis	<i>Asysya ms</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
لأه سنسال	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alam*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag.,M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.

5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPD DIY Syariah yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua terkasih Alm. Bapak Azwar dan Almh. Ibu Riana semoga kalian bangga dengan segala yang telah adinda ambil dan selesaikan.
10. Abang, Ngah, Kaka, Keponakan dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
11. Sahabat-Sahabat Rilo, Nidya, Gusti, Dhea yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
12. Sahabat-sahabat Mamet, Abi, Dion yang selalu memberikan hiburan.
13. Teman-teman KKN Angkatan 99 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Kelompok 130 Desa Papak yaitu P'Wan, Shafa, Lin, Hasan, Ulfa, Welly, Slamet.
14. Bapak Supriyanta, Ibu, dan Adek selaku Dukuh Dusun Papak yang selama 2 bulan menjadi keluarga kami dan selalu memberikan dukungannya.

15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016, khususnya PS A yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
16. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 20 Agustus 2020



Deska Aryadinata



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
A. Rumusan Masalah.....	8
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka	12
B. Kerangka Teoritik.....	18

1. Loyalitas Karyawan	18
2. Kepuasan Kerja	21
3. <i>Quality of Work Life</i>	24
4. Motivasi Kerja	29
C. Pengembangan Hipotesis.....	31
D. Kerangka Pemikiran.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Definisi Operasional.....	38
E. Teknik Analisis Data	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Penelitian	51
B. Karakteristik Responden.....	52
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	54
D. Hasil Penelitian.....	56
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan total tenaga kerja BUS dan UUS	2
Tabel 1.2 Laporan Keuangan Tahunan BPD DIY Syariah	5
Tabel 1.3 Dana pihak Ketiga BPD DIY Syariah.....	6
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan di BPD DIY Syariah.....	7
Tabel 2.1 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner.....	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.3 Usia Responden.....	53
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i>	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	63

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel <i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.19 Perbandingan Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Pemediasi	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel <i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	70
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (F) Variabel <i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan (F) Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	71
Tabel 4.24 Hasil Uji Parsial Variabel <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	72
Tabel 4.25 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 36



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Quality of Work Life* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPD DIY Syariah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling (dengan syarat minimal 1 tahun bekerja) yang berjumlah 36. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 36 kuesioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work Life* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial variabel *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,144 dan nilai signifikan sebesar 0,040. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} sebesar -1,869 dan nilai signifikan sebesar 0,071. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} sebesar 4.031 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi sebagian *Quality of Work Life* terhadap loyalitas karyawan dengan nilai pengaruh langsung 0,387 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,040. Kepuasan Kerja mampu memediasi sebagian motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0,471 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,709.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Intervening

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life and work motivation on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all employees at BPD DIY Syariah. Sampling in this study using purposive sampling technique (with a minimum requirement of 1 year of work), amounting to 36. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study using 36 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that the Quality of Work Life and work motivation simultaneously had a positive effect on employee loyalty. Partially, the Quality of Work Life variable affects employee loyalty with a tcount of 2.144 and a significant value of 0.040. Work motivation variable has no effect on employee loyalty with a tcount of -1.869 and a significant value of 0.071. Job satisfaction variable affects employee loyalty with a t count of 4.031 and a significant value of 0.000. Job Satisfaction is not able to mediate part of the Quality of Work Life on employee loyalty with a direct effect value of 0.387 and an indirect effect of 0.040. Job satisfaction is able to mediate part of the work motivation on employee loyalty with a direct effect value of -0.471 and an indirect effect of 0.709.

Keyword : Quality of Work Life, Work Motivation, Loyalti Employees, Job Satisfaction, Intervening.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lahirnya Perbankan Syariah menandai babak baru dalam sistem perekonomian Indonesia. Jumlah penduduk muslim yang besar disertai kebutuhan yang semakin kompleks, dinilai menjadi pondasi kuat sebagai alasan muncul dan berdirinya Perbankan Syariah. Seperti memang telah dinanti sejak lama, eksistensi perbankan syariah semakin hari semakin berkembang pesat. Hal ini dapat dilihat dari catatan *Compounded Annual Growth Rate (CAGR)* yang naik dalam lima tahun terakhir sebesar 15%. Perkembangan tersebut terjadi dikarenakan adanya dinamika yang mempengaruhi laju pertumbuhan, misalnya yaitu adanya proses konsolidasi yang dilakukan oleh beberapa Bank Umum Syariah serta melambatnya sektor riil.¹

Sayangnya, perkembangan perbankan syariah yang cepat dan positif tidak diikuti dengan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia nya. Dilihat dari data Statistik Perbankan Syariah yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), tepatnya pada bulan Juli 2019, keseluruhan jumlah sumber daya manusia yang bekerja di BUS dan UUS berjumlah 54.740 orang. Banyaknya tenaga kerja tersebut diindikasikan menurun jika dilihat

¹ <http://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190608180708-29-77170/0/5/5-tahun-reratapertumbuhan-industri-perbankan-syariah-15> diakses pada 17 Agustus 2020.

dari tahun sebelumnya atau year on year (yoy) yang berjumlah 55.746. Penurunan tingkat Loyalitas para karyawan ini akhirnya menjadi persoalan baru yang dihadapi, sebab kemajuan perbankan syariah ditentukan oleh sumber daya manusianya, terlebih kita telah memasuki Revolusi Industri 4.0.

Tabel 1.1

Perkembangan total tenaga kerja BUS dan UUS

Indikator	2016	2017	2018	2019
Total Tenaga Kerja BUS dan UUS	55.597	55.746	54.471	54.740

Sumber : Statistik Perbankan Syariah Indonesia (2019)

Loyalitas Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam proses berjalannya perbankan syariah, sebab menurut Al-Ma'ani (2013) pencapaian loyalitas kerja yang tinggi merupakan faktor yang akan membantu bank untuk mencapai tujuan mereka, serta dianggap sebagai prasyarat bagi banyak organisasi modern. Hasyati (2011:26) menambahkan saat ini seluruh perusahaan merasakan adanya *habit* dimana banyak tenaga kerja yang memilih masuk maupun keluar dari perusahaan (turnover). Ketidak loyalan yang ditunjukkan para pegawai sebagian besar disebabkan oleh faktor internal perusahaan dimana para karyawan belum merasa diberikan Kualitas kehidupan kerja yang baik. Dimana, seharusnya hal tersebut menjadi Hak mereka sebagai karyawan.

Kualitas kehidupan kerja yang acap kali disebut sebagai *Quality of Work Life* didefinisikan oleh Chang dan Tang (2009) yaitu sebagai pemenuhan akan kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi akan setiap

keahlian. Sedangkan Menurut Cascio (2006) *QUALITY OF WORK LIFE* terdiri dari beberapa komponen antara lain: keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman, keselamatan kerja, kompensasi serta rasa bangga terhadap instansi (Octavia, 2018). Berdasarkan beberapa definisi diatas, perusahaan memang sangat diharapkan agar dapat memberikan kelayakan hidup di lingkungan kerja. Sistem memanusiakan manusia dianggap perlu untuk menumbuhkan rasa cinta dan rasa memiliki dari para karyawan terhadap perusahaan.

Selain pemenuhan *Quality of Work Life*, salah satu metode penting dalam mempertahankan karyawan yang acap kali dilupakan adalah Motivasi Karyawan. Menurut (Sunyoto, 2013) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi mendapat peranan penting sebab dengan adanya Motivasi yang baik maka diharapkan para karyawan akan merasa diakui kehadirannya, dihargai kerja kerasnya, sehingga akan muncul rasa loyal yang terbangun secara tidak langsung dalam diri para karyawan. Sudah menjadi suatu keharusan, masalah motivasi pada perusahaan diperhatikan secara serius dan mendalam. Sehingga selain suntikan semangat yang diberikan penciptaan suatu kondisi yang kondusif, hingga kepada pemenuhan kebutuhannya. Harapannya adalah motivasi mereka akan tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori sebelumnya Loyalitas Karyawan dapat dicapai apabila perusahaan telah dan mampu memberikan pemenuhan *Quality of Work Life* dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan dorongan semangat yang baik berupa Motivasi Kerja kepada para karyawannya. Maka sebagai ungkapan akan perasaan para karyawan terhadap pemenuhan hak tersebut biasanya akan terlihat dari bagaimana Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Untuk itu, peneliti ingin melihat seberapa jauh hubungan pemenuhan *Quality of Work Life* dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja yang bertugas sebagai media intervening.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) Kepuasan Kerja karyawan merupakan bentuk gambaran sikap dan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pada prinsipnya Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual. Semua orang berhak memutuskan seberapa puas yang dimiliki oleh dirinya sesuai dengan prinsip hidupnya. Semakin besar pendapatnya tentang sesuatu kegiatan yang ia kerjakan, maka semakin besar pula tingkat Kepuasan Kerja yang ia *setting* terhadap kegiatan itu. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja ini adalah sikap yang menunjukkan bagaimana ekspresi seseorang apakah ia bahagia atau tidak bahagia, ataupun puas dan tidak ketika ia bekerja (Veithzal, 2003: 457). Adapun tujuan akhirnya adalah ketika para karyawan merasa hak yang seharusnya diterima terpenuhi secara baik maka akan berpengaruh terhadap rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Fenomena dan masalah diatas dirasakan pula oleh Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah hadir pada awal 2006 ditandai dengan diberhentikannya perubahan Peraturan Daerah (Perda) no 2 tahun 1993 yang didalamnya diatur tentang Bank Pembangunan Daerah (BPD), termasuk Unit Usaha Bank Syariah. Dengan lahirnya BPD DIY Syariah diharapkan untuk dapat terus melakukan pembenahan di berbagai lini agar dapat terus dipercaya untuk mengelola keuangan masyarakat Yogyakarta yang mayoritas muslim. Usaha membuka UUS di Bank BPD DIY ternyata membuahkan hasil yang positif, perlahan demi perlahan perbankan syariah semakin menguatkan eksistensinya di wilayah yang sejatinya dikenal dengan wilayah yang heterogen masyarakatnya ini. Perkembangan Bank BPD DIY Syariah dapat dilihat dari Tabel dibawah ini.

Tabel 1.2

Laporan Keuangan Tahunan BPD DIY Syariah (dalam Ribuan)

NO	Tahun	Aset
1	2016	9.739.527
2	2017	10.695.373
3	2018	11.993.576
4	2019	13.652.980

Sumber: Laporan Tahunan BPD DIY (2019)

Tabel 1.3**Dana pihak Ketiga BPD DIY Syariah (dalam Juta Rupiah)**

Indikator	2017	2018	2019
Dana Pihak Ketiga	8.085.300,00	8.864.839,00	10.065.410,00

Sumber : Laporan Tahunan BPD DIY (2019)

Dapat dilihat dari kedua Tabel diatas, menunjukkan bahwa bahwa asset BPD DIY Syariah yang masuk ke dalam Unit Usaha Syariah dari BPD DIY terus mengalami pertumbuhan, hal tersebut didukung pula dengan meningkatnya dana pihak ketiga yang juga semakin meningkat disetiap tahunnya. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat Yogyakarta untuk mempercayakan pengelolaan keuangannya pada bank syariah semakin tinggi setiap tahunnya. Selain asset dan dana pihak ketiga yang semakin berkembang setiap tahunnya, Bank BPD DIY Syariah menorehkan banyak prestasi dimana diantaranya adalah dinobatkan sebagai UUS dengan Kinerja “*Excellent*” oleh info Bank dalam “*Info Bank Award 2018*”. Hal ini semakin mengukuhkan bahwa unit usaha syariah ini berjalan dan diterima oleh masyarakat dengan baik.

Sayangnya, perkembangan BPD DIY Syariah tidak bisa diikuti dengan tingkat loyalitas dari para karyawannya. Ketidakstabilan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan dalam 3 tahun terakhir menunjukkan perbedaan yang cukup tinggi. Tercatat jumlah karyawan di Bank BPD DIY Syariah tahun 2017 yang berjumlah total 1.075 karyawan turun menjadi 1.019 karyawan. Kemudian kembali mengalami kenaikan ditahun

2019 yakni dengan jumlah 1.092 karyawan. Alasan naik turunnya jumlah tenaga kerja ini dibagi menjadi empat faktor yaitu pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan diberhentikan. Dari keempat faktor di atas diambil kesimpulan, ternyata yang menjadi penyebab tertinggi keluarnya tenaga kerja ialah dengan alasan pensiun dan mengundurkan diri.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan di BPD DIY Syariah

Indikator	2017	2018	2019
Jumlah pegawai di BPD DIY Syariah	1.075	1.019	1.092

Sumber: Laporan Tahunan BPD DIY (2019)

Meninjau uraian di atas serta banyaknya fenomena yang terjadi, penelitian mengenai *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di bank syariah penting untuk dilakukan. Berdasarkan dari teori-teori dan fakta di lapangan, peneliti memperkirakan bahwa terdapat permasalahan yang terkait dengan loyalitas karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dimuat sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Loyalitas Karyawan BPD DIY Syariah?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan BPD DIY Syariah?
3. Bagaimana pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening?

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah yang disampaikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk melihat dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di BPD DIY Syariah
2. Untuk melihat dan menganalisis adakah pengaruh Motivasi kerja kepada tingkat loyalitas tenaga kerja BPD DIY Syariah.
3. Untuk melihat dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan.

4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BPD DIY Syariah.
5. Untuk melihat juga menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja pada BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh ialah :

1. Bagi Akademisi

Dengan diadakannya pengkajian mengenai *Quality of Work Life*, Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja ini, diharapkan akademisi bisa mengambil manfaat yang banyak, contoh kecil sebagai bahan referensi atau tolak ukur saat ingin melakukan penelitian lebih lanjut lagi *Quality of Work Life* dan motivasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi di perbankan syariah.

2. Bagi Praktisi

Peneliti berharap, penelitian ini dapat berfungsi sebagai informasi dan masukan bagi praktisi, khususnya bank syariah terkait *Quality of Work Life*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Loyalitas karyawan di perbankan syariah untuk dijadikan bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan bagian sumber daya manusia yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil banyak manfaat dengan adanya penelitian ini, diantaranya dapat lebih memahami istilah-istilah baru yang belum diketahui sebelumnya. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya juga bisa menambah wawasan dan pengetahuan terkait *Quality of Work Life*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Loyalitas karyawan di perbankan syariah khususnya di BPD DIY Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan akan dibagi akan dibagi menjadi 5 bab apabila dirincikan seperti dibawah ini :

Bab I : PENDAHULUAN

Pada awal bab akan dibuka dengan Pendahuluan, disini dijelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II: LANDASAN TEORI

Didalamnya terdapat landasan teori, dimana dibagian ini menjelaskan tentang penjelasan teori yang digunakan dan tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian. Dalam bab ini juga terdapat pengembangan dugaan awal dalam penelitian ini.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bagian ketiga akan menjelaskan mengenai Metode Penelitian, pada bagian ini akan ditemukan mengenai jenis dan sumber data penelitian,

populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian serta definisi operasional, dan teknik analisis data.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian keempat akan diisi dimulai dari analisis data, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan dimana didalamnya terdapat hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, serta analisis hipotesis. Analisis ini merupakan bagian dari pengolahan data yang di dapat dan kemudian disajikan secara deskriptif.

Bab V: PENUTUP

Didalam Bab ini termuat kesimpulan, dimana terdapat pula hasil dari masalah yang diteliti dalam penelitian ini, kemudian ditutup dengan saran yang diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada pengaruh variabel *Quality of Work Life*, Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BPD DIY Syariah, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Variabel *Quality of Work Life* memiliki pengaruh yang positif jika dihubungkan dengan tingkat Loyalitas. Artinya, pemenuhan Kualitas Kehidupan Kerja yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Berdasarkan penelitian Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, ini menandakan bahwa Motivasi yang diberikan perusahaan belum seutuhnya memberikan pengaruh bagi tingkat loyalitas karyawan.
- 3) Dari hasil diatas, bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan Kepuasan Kerja jika disandingkan dengan Loyalitas. Ini berarti, jika Kepuasan Kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi maka akan berbanding lurus dengan tingkat Loyalitas Karyawan yang akan semakin tinggi pula.

- 4) Berdasarkan penelitian, tidak terdapat pengaruh yang dirasakan oleh variabel *Quality of Work Life* ketika disandingkan dengan loyalitas ketika menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Ini berarti, meskipun pemenuhan kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan tinggi belum tentu akan berpengaruh kepada tingkat loyalitas karyawan. Penyebabnya adalah bagaimana kepuasan setiap individu itu sangat subyektif, sehingga Loyalitas akan didapat ketika para karyawan memiliki rasa syukur yang sama atas pemenuhan *Quality of Work Life* yang telah diberikan perusahaan.
- 5) Berdasarkan penelitian, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi suntikan semangat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin memberikan rasa Kepuasan Kerja yang akan berdampak pada tingkat loyalitas karyawan yang semakin tinggi.

B. Saran

Berdasarkan riset dan hasil yang kemudian disimpulkan diatas, berikut ini peneliti cantumkan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu segala bidang, diantaranya :

1) Untuk Perusahaan

- a. Pemenuhan *Quality of Work Life* sudah cukup Baik, sehingga hal ini harus dipertahankan dan berusaha untuk ditingkatkan. Karena dengan pemenuhan kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan menciptakan rasa loyalitas yang tinggi.
- b. BPD DIY Syariah harus memperhatikan kembali tingkat Motivasi yang diberikan. Hal ini sangat diperlukan karena suntikan semangat yang baik, akan sangat berpengaruh terhadap rasa percaya diri dan berdampak pada rasa memiliki atau loyalitas yang dirasakan oleh para karyawan.

2) Untuk Akademisi

Penuh harapan bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur ketika melakukan penelitian-penelitian berikutnya serta dapat menjadi salah satu alat dokumentasi untuk kampus agar memiliki referensi lain, agar tidak hanya mengandalkan buku-buku atau jurnal-jurnal yang tersedia.

1. Untuk Riset Seterusnya

Untuk para peneliti dikemudian hari, sebaiknya dapat memberikan variasi yang lain terkait variabel independen agar pada akhirnya dapat diketahui berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyaltias Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo *Journal of Islamic Economics*, 2(1).
- Afrizal,dkk.2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life), dan Karyawan PT.Bank Aceh Cabang Bener Meriah, Jurnal*, Volume1, No.1, Universitas Syiah Kuala.
- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi*. LPPI AQLI. Medan
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Gelora Aksara Pratama
- Cascio. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Dian P W. 2003. *Hubungan antara persepsi terhadap human relations impinan perusahaan dengan loyalitas kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi UMS.
- Dimitra, S. dan Suharmono. 2015. *Studi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja dengan Motivasi Karyawan sebagai Variable Intervening*, (Online),(<http://www.eprints.undip.ac.id>, diakses pada 28 September 2019).
- Faizan, R., & Zehra, N. (2016). Quality Work-Life as Predictor to Organisational Commitment under Contrasting Leadership Styles: I.T Responses from Pakistan’s Private Software House. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(6).
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between *Quality of Work Life* and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Fraser,TM. 1992. Stres dan Kepuasan Kerja, terj. Ny. L. MaulanaJakarta: PT Sapdodadi.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes. Faustino Kardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herijanto, H. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing. 7(1)
- Heru, S. A. F. dan T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. UPP STIM YKPN.
- Iksan, M. Ryan R. 2013. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCUMakassar*. Disertasi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Irawati, S. A., 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. *Jurnal Neo-bis*, (Online), Vol. 9, No. 2, (<http://www.journal.trunojoyo.ac.id> diakses pada 29 September 2019).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). ANDI.
- Lau, E., Elvinawaty, R., & Putra. A. I. D. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* (2) (1).
- Martiwi, Rukmi Tin dkk. 2012. *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Octavia, D. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang. *Manajemen*, 6 No 1, 1–27.
- Ouppara, N. S. dan Victoria, M. (2012). *Quality of Work Life Practises in a Multinational Company in Sydney, Australia*. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 116-121.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen p. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku organisasi*, terj.: Halida. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2002). *Aura Merek 7 Langkah Membangun Merek yang Kuat*. Gramedia. Jakarta.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Suhaji, Fatana. A. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang)*. Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Manggala, Semarang.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen Dan Usahawan*, 12, 3–8.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Supomo, N. I. dan B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen* (pertama). BPFE.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Syamsu, R., Rahma, N. dan Priyono, A.A. 2015. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Kerja sebagai Variabel Intervening*, (Online), Vol. 4, No.1, (<http://www.riset.unisma.ac.id>, diakses pada 28 September 2019).
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of *Quality of Work Life (QUALITY OF WORK LIFE)* and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business (Online)* 4(9):449-4
- Walda, R. (2018). *Quality of Work Life sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam*. *Al-Hikmah: Jurnal Dakwah*, 11 (1).
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.

Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 1–8.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb.

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari karyawan

Di BPD DIY Syariah

Saya mahasiswa jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”***. Kuisisioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Sehubungan dengan hal tersebut, saya yang beridentitas :

Nama : Deska Aryadinata

Nim : 16820009

Mengharap bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, untuk memberikan penilaian secara objektif pada kuisisioner penelitian yang sudah saya buat. Data yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari isikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 12 Februari 2020

Peneliti

Deska Aryadinata

16820009

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

1. Isilah data diri Bapak/Ibu/Saudara/Saudari pada profil responden.
2. Bacalah semua pertanyaan kuisisioner dengan teliti dan baik.
3. Saya memohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi semua pertanyaan dalam kuisisioner dengan sesuai.
4. Berilah tanda **Checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari alami sebagai karyawan.

Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS	SANGAT SETUJU
S	SETUJU
N	NETRAL
TS	TIDAK SETUJU
STS	SANGAT TIDAK SETUJU

5. Setiap pertanyaan kuisisioner hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Profil Responden	
Nama Responden	
Usia	
Jenis Kelamin	Laki-Laki/Perempuan (coret salah satu)
Jabatan Kerja	
Masa Kerja	

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
VARIABEL QUALITY OF WORK LIFE						
1.	Perusahaan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi saya untuk mengurangi kemonotonan.					
2.	Perusahaan saya menawarkan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya.					
3.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas) tempat kerja saya					

4.	Saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.					
5.	Saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja saya.					
6.	Perusahaan menyediakan informasi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
7.	Saya membantu rekan kerja jika ada kesusahan dalam pekerjaan.					
8.	Saya selalu menghargai hasil kerja rekan kerja.					
9.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini.					
10.	<i>Reward</i> yang saya terima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya.					
11.	Saya memiliki hubungan dengan perusahaan yang baik.					
12.	Saya memiliki rasa kepemilikan yang sangat kuat di perusahaan saya (loyalitas).					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
VARIABEL MOTIVASI KERJA						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
3.	Di tempat kerja saya merasa aman dari ancaman bahaya.					
4.	Saya merasa nyaman ketika bekerja di ruang kerja saya.					
5.	Dalam kehidupan bermasyarakat saya dikenal dan diterima oleh masyarakat lain					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan atasan.					
8.	Atasan selalu memberikan penghargaan					

	ketika saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.					
9.	Saya mampu menghargai diri saya sehingga saya bisa dihargai orang lain.					
10.	Atasan selalu memberikan kebebasan ide dalam penyelesaian pekerjaan.					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN						
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara efisien.					
2.	Saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi dan golongan.					
3.	Saya selalu berusaha untuk bekerja secara konsisten.					
4.	Secara kontinyu saya berusaha memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran dalam menyelesaikan permasalahan kepada perusahaan.					
5.	Saya berupaya bekerja tanpa paksaan.					
6.	Saya berupaya bekerja sesuai job description yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
VARIABEL KEPUASAN KERJA						
1.	Saya yakin jika saya memiliki kemampuan menjalankan pekerjaan saya.					
2.	Saya memiliki peluang menggunakan ide saya dalam bekerja.					
3.	Saya yakin rekan kerja saya akan membantu saat dibutuhkan (terkait pekerjaan)					
4.	Saya yakin perusahaan ini akan memperlakukan saya dengan adil					

5.	Dengan bangga saya menceritakan ke orang lain kalau saya merupakan karyawan di perusahaan ini.					
6.	Saya puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.					

TERIMA KASIH



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

LAMPIRAN 2

Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. Berdasarkan Jenis kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	18	50.0	50.0	50.0
	Wanita	18	50.0	50.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

B. Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	24	66.7	66.7	66.7
	31 - 40 Tahun	4	11.1	11.1	77.8
	41 - 50 Tahun	5	13.9	13.9	91.7
	>50 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

C. Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	63.9	63.9	63.9
	6-10 Tahun	4	11.1	11.1	75.0
	11-15 Tahun	3	8.3	8.3	83.3
	4	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

2. Data kuisisioner dalam Tabel Loyalitas Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	2	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	4
2	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	2	4	4
4	5	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	5
4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	5
4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4

3. Data kuisisioner dalam Tabel *Quality of Work Life*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
3	2	4	1	3	3	4	3	2	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	5
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4

4. Data kuisisioner dalam Tabel Motivasi Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
2	2	3	3	3	2	2	1	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	4	4	3	4	3	4	5
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	3	2	3	3	3	2	4	4
2	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	2	3	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	3	2	2	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3

5. Data kuisisioner dalam Tabel Kepuasan Kerja

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	4
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	5	4
3	5	5	5	4	4
3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4
3	4	3	4	4	3
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4

6. Uji Validitas Loyaltass

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.381*	.336*	.472**	.440**	.423*
	Sig. (2-tailed)		.022	.045	.004	.007	.010
	N	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.381*	1	.505**	.232	.315	.416*
	Sig. (2-tailed)	.022		.002	.174	.062	.012
	N	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.336*	.505**	1	.227	.451**	.195
	Sig. (2-tailed)	.045	.002		.183	.006	.255
	N	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.472**	.232	.227	1	.294	.348*
	Sig. (2-tailed)	.004	.174	.183		.082	.037
	N	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.440**	.315	.451**	.294	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.007	.062	.006	.082		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.423*	.416*	.195	.348*	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.012	.255	.037	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

7. Uji Validitas *Quality of Work Life*

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.1 Pearson Correlation	1	.037	.173	.310	.078	.229	.368*	.336*	.513**	.451**	.470**	.426**
Sig. (2-tailed)		.829	.313	.066	.653	.179	.027	.045	.001	.006	.004	.010
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2 Pearson Correlation	.037	1	.216	.510**	.308	.179	.066	.018	.301	.467**	.297	.076
Sig. (2-tailed)	.829		.206	.001	.068	.297	.704	.919	.074	.004	.079	.660
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3 Pearson Correlation	.173	.216	1	.293	.163	.472**	.043	.467**	.199	.215	.250	.141
Sig. (2-tailed)	.313	.206		.082	.342	.004	.802	.004	.244	.208	.141	.413
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4 Pearson Correlation	.310	.510**	.293	1	.285	.466**	.142	.297	.461**	.430**	.469**	.178
Sig. (2-tailed)	.066	.001	.082		.093	.004	.407	.078	.005	.009	.004	.300
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5 Pearson Correlation	.078	.308	.163	.285	1	.108	.099	.227	.498**	.261	.082	.029
Sig. (2-tailed)	.653	.068	.342	.093		.531	.566	.184	.002	.125	.636	.868
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6 Pearson Correlation	.229	.179	.472**	.466**	.108	1	-.029	.525**	.264	.355*	.189	.346*
Sig. (2-tailed)	.179	.297	.004	.004	.531		.868	.001	.120	.033	.270	.039
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

X1.7 Pearson Correlation	.368*	.066	.043	.142	.099	-.029	1	.269	.424*	.522**	.336*	.226
Sig. (2-tailed)	.027	.704	.802	.407	.566	.868		.112	.010	.001	.045	.186
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.8 Pearson Correlation	.336*	.018	.467**	.297	.227	.525**	.269	1	.530**	.536**	.327	.430**
Sig. (2-tailed)	.045	.919	.004	.078	.184	.001	.112		.001	.001	.052	.009
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.9 Pearson Correlation	.513**	.301	.199	.461**	.498**	.264	.424*	.530**	1	.572**	.424*	.396*
Sig. (2-tailed)	.001	.074	.244	.005	.002	.120	.010	.001		.000	.010	.017
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.10 Pearson Correlation	.451**	.467**	.215	.430**	.261	.355*	.522**	.536**	.572**	1	.349*	.389*
Sig. (2-tailed)	.006	.004	.208	.009	.125	.033	.001	.001	.000		.037	.019
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.11 Pearson Correlation	.470**	.297	.250	.469**	.082	.189	.336*	.327	.424*	.349*	1	.231
Sig. (2-tailed)	.004	.079	.141	.004	.636	.270	.045	.052	.010	.037		.175
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.12 Pearson Correlation	.426**	.076	.141	.178	.029	.346*	.226	.430**	.396*	.389*	.231	1
Sig. (2-tailed)	.010	.660	.413	.300	.868	.039	.186	.009	.017	.019	.175	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

8. Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
Z1	Pearson Correlation	1	.199	.323	.279	.376*	.382*
	Sig. (2-tailed)		.245	.055	.100	.024	.021
	N	36	36	36	36	36	36
Z2	Pearson Correlation	.199	1	.295	.408*	.577**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.245		.081	.014	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36
Z3	Pearson Correlation	.323	.295	1	.258	.284	.354*
	Sig. (2-tailed)	.055	.081		.128	.094	.034
	N	36	36	36	36	36	36
Z4	Pearson Correlation	.279	.408*	.258	1	.338*	.267
	Sig. (2-tailed)	.100	.014	.128		.044	.115
	N	36	36	36	36	36	36
Z5	Pearson Correlation	.376*	.577**	.284	.338*	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.094	.044		.008
	N	36	36	36	36	36	36
Z6	Pearson Correlation	.382*	.540**	.354*	.267	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.034	.115	.008	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

9. Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1 Pearson Correlation	1	.866**	.431**	.287	.299	.319	.371*	.355*	.568**	.593**
Sig. (2-tailed)		.000	.009	.090	.076	.058	.026	.034	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2 Pearson Correlation	.866**	1	.389*	.297	.309	.379*	.327	.367*	.482**	.613**
Sig. (2-tailed)	.000		.019	.079	.066	.023	.052	.028	.003	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3 Pearson Correlation	.431**	.389*	1	.326	.228	.258	.269	.080	.289	.294
Sig. (2-tailed)	.009	.019		.052	.182	.129	.113	.641	.088	.081
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4 Pearson Correlation	.287	.297	.326	1	.298	.330*	.184	.432**	.382*	.364*
Sig. (2-tailed)	.090	.079	.052		.078	.049	.282	.009	.021	.029
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5 Pearson Correlation	.299	.309	.228	.298	1	.480**	.138	-.035	.425**	.273
Sig. (2-tailed)	.076	.066	.182	.078		.003	.422	.838	.010	.108
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6 Pearson Correlation	.319	.379*	.258	.330*	.480**	1	.377*	.303	.291	.139
Sig. (2-tailed)	.058	.023	.129	.049	.003		.023	.072	.085	.420
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7 Pearson Correlation	.371*	.327	.269	.184	.138	.377*	1	.457**	.186	.009
Sig. (2-tailed)	.026	.052	.113	.282	.422	.023		.005	.276	.958
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

X2.8 Pearson Correlation	.355*	.367*	.080	.432**	-.035	.303	.457**	1	.268	.298
Sig. (2-tailed)	.034	.028	.641	.009	.838	.072	.005		.115	.077
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9 Pearson Correlation	.568**	.482**	.289	.382*	.425**	.291	.186	.268	1	.437**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.088	.021	.010	.085	.276	.115		.008
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.10 Pearson Correlation	.593**	.613**	.294	.364*	.273	.139	.009	.298	.437**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.081	.029	.108	.420	.958	.077	.008	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

10. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha
Quality of Work Life (X1)	8	0,838
Motivasi Kerja (X2)	6	0,836
Loyalitas Karyawan (Y)	6	0,777
Kepuasan Kerja (Z)	6	0,765

11. Uji Normalitas *Quality of Work Life* Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17809629
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.561
A. Test Distribution Is Normal.		

12. Uji Normalitas *Quality of Work Life* Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18610904
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.070
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.591
A. Test Distribution Is Normal.		

13. Multikolinearitas *Quality of Work Life* Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
1	(Constant)	8.953	2.322		3.856	.001		
	X1_ <i>Quality of Work Life</i>	.176	.082	.387	2.144	.040	.382	2.620
	X2_ Motivasi	-.240	.129	-.471	-1.869	.071	.196	5.100
	Z_ Kepuasan Kerja_Kerja	.717	.178	.867	4.031	.000	.269	3.717

A. Dependent Variable:
Y_Loyalitas

14. Multikolinearitas *Quality of Work Life* Motibvasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
1	(Constant)	4.223	2.148		1.966	.058		
	X1_ <i>Quality of Work Life</i>	.025	.080	.046	.318	.753	.383	2.612
	X2_ Motivasi	.505	.090	.818	5.606	.000	.383	2.612

A. Dependent Variable: Z_ Kepuasan Kerja_Kerja

15. Uji Heterokedastisitas *Quality of Work Life* Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	1.260		2.822	.008
	X1_ <i>Quality of Work Life</i>	-.064	.045	-.381	-1.437	.160
	X2_ Motivasi	.063	.070	.333	.900	.375
	Z_ Kepuasan Kerja_Kerja	-.097	.097	-.317	-1.004	.323

A. Dependent Variable: Abs_Res3

16. Uji Heterokedastisitas *Quality of Work Life* Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.352	1.262		-.279	.782
	X1_ <i>Quality of Work Life</i>	.083	.047	.472	1.760	.088
	X2_ Motivasi	-.058	.053	-.293	-1.093	.282

A. Dependent Variable: Abs_Res4

17. R2 *Quality of Work Life* Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.855 ^a	.731	.715	1.21327

A. Predictors: (Constant), X2_Motivasi, X1_*Quality of Work Life*

18. R2 *Quality of Work Life* Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.776 ^a	.602	.564	1.24046

A. Predictors: (Constant), Z_Kepuasan Kerja_Kerja, X1_*Quality of Work Life*, X2_Motivasi

19. Uji F *Quality of Work Life* Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Anova^b

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.979	2	65.989	44.829	.000 ^a
	Residual	48.577	33	1.472		
	Total	180.556	35			

A. Predictors: (Constant), X2_Motivasi, X1_*Quality of Work Life*

B. Dependent Variable: Z_Kepuasan Kerja_Kerja

20. Uji F *Quality of Work Life* Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Anova^b

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.399	3	24.800	16.117	.000 ^a
	Residual	49.240	32	1.539		
	Total	123.639	35			

A. Predictors: (Constant), Z_Kepuasan Kerja_Kerja, X1_ *Quality of Work Life*, X2_Motivasi

B. Dependent Variable: Y_Loyalitas

21. Uji T *Quality of Work Life* Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
1	(Constant)	8.953	2.322		3.856	.001		
	X1_ <i>Quality of Work Life</i>	.176	.082	.387	2.144	.040	.382	2.620
	X2_Motivasi	-.240	.129	-.471	-1.869	.071	.196	5.100
	Z_Kepuasan Kerja_Kerja	.717	.178	.867	4.031	.000	.269	3.717

A. Dependent Variable:
Y_Loyalitas

LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN V

BANK BPD DIY
SYARIAH

SURAT KETERANGAN
No : 1857 / HM 0000


Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Deska Aryadinata
NIM : 16820009
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul : *“Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”*

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Agustus 2020
BANK BPD DIY
CABANG SYARIAH CIK DITIRO
Pemimpin Bidang Pelayanan dan Operasional


Hasib Sunarso

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Kantor Pusat : Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta 55231, Telp. (0274) 561614 (hunting) Fax. (0274) 562303.
Unit Usaha Syariah/Cabang Syariah, Jl. Cik Ditiro No. 34 Yogyakarta, Telp. (0274) 550740, 550741, Fax. (0274) 513381

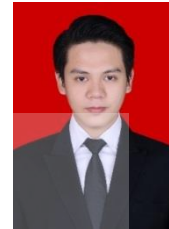
SK 0154

LAMPIRAN VI

CURRICULUM VITAE (CV)

Data Pribadi

Nama : Deska Aryadinata
Tempat, Tanggal Lahir : Sekuting, 15 Juni 1998
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Raya Liwa Sekuting, Wates, Balik-Bukit,
Lampung Barat, Lampung.
Alamat Domisili : Jl. Nangka, Sapen, Gondokusuman, Yogyakarta.
Telephone : 0823-7519-9819
E-mail : Deskaaryadinata@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2004 - 2010 SD Negeri Wates
2010 - 2013 SMP Negeri 1 Liwa
2013 - 2016 SMAN 1 Liwa
2016 - 2020 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Prodi Perbankan Syariah

Pengalaman Organisasi

❖ Ikatan Duta Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta - 2018