

BAB III

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap retensi karyawan. Adapun dalam penelitian ini penghargaan (X) sebagai variabel bebas atau *independent variable*. Penghargaan memiliki tiga dimensi yaitu penghargaan finansial langsung, penghargaan finansial tidak langsung dan penghargaan nonfinansial. Kepuasan kerja (Y) yaitu variabel *intervening* yang memiliki dimensi Gaji (*Pay*), Pekerjaan (*Job*), Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*), Supervisi/pengawasan (*Supervision*), Rekan kerja (*Co-worker*). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu retensi karyawan (Z) yang memiliki dimensi 1) *Characteristic of the employee*, 2) *Job design and work*, 3) *Career opportunity*, 4) *Reward*, 5) *Employee*.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Gumilang Regency Bandung dengan objek penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai penghargaan, kepuasan kerja dan retensi karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung yang beralamat di Jl. DR. Setiabudhi No.323-325, Isola, Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154. Sedangkan yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu tentang pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap retensi karyawan, dan dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun mulai dari Mei hingga Juli 2019, maka desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method* dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Bungin (2011:44) menjelaskan bahwa “Metode penelitian deskriptif adalah metode yang menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dan yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap retensi karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji adanya pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Malhotra (2010:96) metode *explanatory survey* adalah:

Metode yang dilakukan dalam mengeksplorasi situasi masalah untuk mendapatkan ide-ide serta wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

Penelitian yang mengguakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kedudukan variabel penghargaan sebagai variabel eksogen atau variabel bebas (X) sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Y) serta retensi karyawan sebagai variabel endogen atau variabel terikat (Z).

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada Tabel. 3.1 berikut ini:

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No		
Penghargaan (Variabel X)	Total dari semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan karyawan. Veithzal Rivai (2015:544)	Penghargaan Finansial langsung	Kesesuaian Gaji dengan UMR	Gaji sesuai dengan peraturan daerah/ UMR	Ordinal	1		
			Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	Ordinal	2		
			Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	Ordinal	3		
			Insentif yang diterima karyawan	Kesesuaian insentif yang diterima dengan jam kerja.	Ordinal	4		
				Adanya insentif dari perusahaan.	Ordinal	5		
			Bonus Kerja yang Diterima Karyawan	Kesesuaian pemberian bonus dengan prestasi yang diraih.	Ordinal	6		
				Adanya bonus pada peringatan hari besar.	Ordinal	7		
				Penghargaan Finansial tidak langsung	Jaminan Keamanan Dari Perusahaan	Adanya jaminan keselamatan bagi kerja karyawan	Ordinal	8
						Adanya pemberian jaminan	Ordinal	9

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
				BPJS bagi karyawan .		
			Pemberian Cuti Bagi Karyawan	Adanya pemberian cuti saat sakit.	Ordinal	10
				Adanya pemberian cuti tahunan.	Ordinal	11
		Penghargaan Non Finansial	Peluang Karier Bagi Karyawan	Adanya kesempatan untuk berkembang.	Ordinal	12
				Adanya pemberian promosi jabatan.	Ordinal	13
				Adanya pelatihan bagi karyawan	Ordinal	14
			Lingkungan Kerja yang Kondusif	Adanya pemberian pujian atas keberhasilan kerja karyawan.	Ordinal	15
				Terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Ordinal	16
				Adanya rasa aman dalam bekerja	Ordinal	17
				Adanya kenyamanan dalam bekerja	Ordinal	18
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu	<i>The Work Itself</i> Pekerjaan itu sendiri	<i>Skill Variety</i> / Mendapatkan pekerjaan sesuai keterampilan	Karyawan merasa puas terhadap tugas yang diterima.	Ordinal	19
				Karyawan	Ordinal	20

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	tentang pekerjaan ya. Gibson, (2012:102)			mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mempraktekan keterampilan yang dimiliki	Ordinal	
			<i>Task Identity /</i> Pemahaman karyawan terhadap identitas tugas.	Karyawan paham terhadap karakteristik tugasnya.	Ordinal	21
				Adanya kejelasan langkah-langkah pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	Ordinal	22
			<i>Task Significance /</i> Kesesuaian karyawan dalam mengsignifkansi tugas atasan.	Adanya orientasi karyawan dalam melakukan tugas yang penting terlebih dahulu	Ordinal	23
				Karyawan memiliki kesungguhan dalam melakukan tugas	Ordinal	24
			<i>Autonomy /</i> Otonomi karyawan terhadap tugas yang dikerjakan.	Atasan memiliki kepercayaan terhadap karyawan dalam melakukan tugas	Ordinal	25
				Adanya kewenangan	Ordinal	26

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
				karyawan dalam memutuskan cara menyelesaikan pekerjaan		
			<i>Feedback</i> / Umpan balik tugas atasan terhadap kepuasan karyawan.	Adanya penghargaan yang di dapat karyawan dari hasil kerja	Ordinal	27
				Adanya kritik/saran yang didapat karyawan atas kinerjanya	Ordinal	28
		<i>Promotion opportunities</i> / Peluang Promosi	Kesesuaian pemberian promosi kerja dengan prestasi karyawan..	Adanya promosi kerja terhadap karyawan berprestasi.	Ordinal	29
			Kesesuaian pemberian promosi kerja dengan pengalaman kerja.	Adanya pemberian promosi yang disesuaikan dengan lama bekerja.	Ordinal	30
			Kesesuaian pemberian promosi kerja dengan pendidikan karyawan.	Adanya promosi kerja terhadap pendidikan karyawan.	Ordinal	31
		Supervisi/pengawasan (<i>Supervision</i>)	Pengawasan langsung dari atasan	Adanya interaksi karyawan dan atasan	Ordinal	32
				Adanya dukungan moral yang diberikan pada	Ordinal	33

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
				karyawan.		
			Pengawasan tidak langsung dari atasan	Adanya dukungan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	34
				Adanya evaluasi hasil kerja karyawan.	Ordinal	35
			Pengawasan preventif dari atasan.	Atasan memberikan arahan kepada bawahan.	Ordinal	36
				Adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.	Ordinal	37
		Rekan kerja (<i>Co-worker</i>)	Kerjasama dengan Rekan Kerja	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	38
			Terjalannya Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja.	Karyawan lancar berkomunikasi dengan rekan kerja	Ordinal	39
				Karyawan merasa puas bekerja dalam lingkungan yang nyaman.	Ordinal	40
Retensi Karyawan (Variabel Z)	Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk	<i>Characteristic of the employer,</i>	<i>Culture and values /</i> Budaya nilai-nilai dalam perusahaan.	Adanya budaya dan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan	Ordinal	41
				Komitmen karyawan terhadap	Ordinal	42

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan			budaya dan nilai organisasi.		
		<i>Job design and work,</i>	<i>Job/person matching</i> Kesesuaian pencocokan pekerjaan karyawan	Adanya kesesuaian kerja terhadap penempatan kerja karyawan.	Ordinal	43
				Adanya pemberdayaan n pegawai dengan keahliannya.	Ordinal	44
			<i>Time flexibility / Kesesuaian dalam fleksibilitas waktu</i>	Adanya kesesuaian penyelesaian tugas dengan waktu yang diberikan perusahaan.	Ordinal	45
				Adanya pengaturan prioritas waktu dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	46
			<i>Work/life balancing / Upaya menyeimbangkan pekerjaan / kehidupan</i>	Adanya kesempatan karyawan bersosialisasi .	Ordinal	47
				Adanya kesesuaian beban kerja dengan waktu istirahat.	Ordinal	48
		<i>Career opportunity</i>	<i>Training/development and mentoring /Pelatihan dan pendampingan untuk</i>	Adanya pemberian kesempatan mengikuti pelatihan terhadap seluruh	Ordinal	49

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			karyawan.	karyawan.		
				Adanya bimbingan dan pemantauan atasan terhadap kerja karyawan.	Ordinal	50
			<i>Career planning/ Advancement / Rencana karir/ Kemajuan</i>	Adanya jaminan perusahaan memberikan rencana karir masa depan karyawan.	Ordinal	51
				Adanya pemberian bimbingan dan pengembangan untuk karyawan.	Ordinal	52
		<i>Employee.</i>	<i>Fair, non-discriminatory Treatment /</i>	Adanya kesejahteraan karyawan yang adil.	Ordinal	53
			Perlakuan yang adil terhadap karyawan	Adanya kesempatan mengembangkan diri bagi karyawan.	Ordinal	54

Sumber : Berdasarkan hasil dari berbagai sumber 2019

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2011:132). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari

hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, H.2014:42). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data dari Hotel Gumilang Regency Bandung tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
1	<i>Retention Problems</i> Global vs Indonesia	Maya (2017:3)	Sekunder
2	Tingkat <i>turnover</i> karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung 2015-2018.	Hotel Gumilang Regency Bandung	Sekunder
3	Persentase karyawan yang tidak masuk bekerja pada karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung 2015-2018.	Hotel Gumilang Regency Bandung	Sekunder
4	Tanggapan teradap variabel penghargaan	Kuesioner dari karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung	Primer
5	Tanggapan terhadap variabel Kepuasan Karyawan	Kuesioner dari karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung	Primer
6	Tanggapan terhadap variabel Retensi Karyawan	Kuesioner dari karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung	Primer

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2019

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti, elemen sendiri merupakan unit dari mana data yang diperlukan dikumpulkan (Amirullah, 2015:67). Menurut Bungin (2011:109) Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Adapula menurut pendapat lain populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Husein Umar, 2014:77). Berdasarkan definisi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Hotel Gumilang regency Bandung yang berjumlah 68 pegawai. Berikut Tabel 3.3 daftar jumlah karyawan Hotel Gumilang regency Bandung .

TABEL 3. 3
JUMALAH KARYAWAN HOTEL GUMILANG REGENCY
BANDUNG

Status	Jumlah Karyawan
Karyawan tetap	11
Karyawan kontrak	57
Total	68

Sumber : Divisi HRD

3.2.4.2 Sampel

Menurut Amirullah (2015:68) sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel atau teknik *sampling nonprobability* sampling dengan pengambilan sampling jenuh. Peneliti menggunakan pengambilan sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Sampel jenuh menurut Sugiyono (2014:122-123) adalah teknik pengumpulan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat

kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2010:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan populasi karyawan pada Hotel Gumilang Regency Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi Karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung dengan ukuran sampel sebesar 68 karyawan.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari kuisisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data yang dilakukan penulis untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian. Adapun data tersebut bersumber dari buku, jurnal, artikel, dan situs website yang terdapat kaitannya dengan variabel yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa sampel penelitian yaitu kepala HRD Hotel Gumilang Regency Bandung, subjek penelitian sendiri disesuaikan dengan tema besar penelitian. Menurut Sugiyono (2012 : 130), wawancara berguna untuk lebih mendalami responden secara spesifik yang dapat dilakukan dengan tatap muka atau pun dikomunikasikan melalui alat bantu lainnya.

3. Observasi

Observasi sangat penting dilakukan guna peneliti mengetahui secara pasti fakta dilapangan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, karena observasi tidak selalu dengan objek manusia tetapi juga objek alam lainnya (Sugiyono, 2012:145).

4. Dokumentasi

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari instansi atau lembaga meliputi buku-buku, kondisi lapangan dan laporan kegiatan instansi atau lembaga tersebut yang relevan dengan fokus penelitian (Riduwan, 2007:290).

5. Kuisisioner

Menurut Nazir (2003:328), data yang dikumpulkan sebagai alat pengujian dapat berupa keterangan tulisan, informasi lisan atau angka-angka dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang disebar kepada responden menggunakan tehnik skala *likert*, dengan tingkat pengukuran ordinal. Sedangkan kategori jawaban terdiri dari empat tingkatan.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas serta Reliabilitas

Esensi dari penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Kuisisioner yang diberikan kepada sampel penelitian yang tentu saja harus teruji kelayakannya dengan menggunakan beberapa pengujian.

3.2.6.1 Pengujian validitas

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Sehingga uji validitas dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Analisis validitas merupakan salah satu ciri utama bahwa instrumen pengukuran dikatakan baik untuk digunakan. Pada penelitian ini uji validasi akan dibantu oleh program Microsoft Excel. Kemudian prosedur uji validitas selanjutnya yaitu membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel. Hasil r tabel adalah angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid. Berikut r tabel :

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.145	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129

GAMBAR 3.1
TABEL R PRODUCT MOMENT

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} / ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} hitung lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} / ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

Hasil uji validitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 3.4, sebagai berikut :

TABEL 3. 4
UJI VALIDITAS

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan		
Penghargaan	Penghargaan Finansial Langsung	1	0.693564972	0.361	Valid		
		2	0.550824042	0.361	Valid		
		3	0.865478038	0.361	Valid		
		4	0.814440239	0.361	Valid		
		5	0.865478038	0.361	Valid		
		6	0.633789279	0.361	Valid		
		7	0.388757554	0.361	Valid		
	Penghargaan Finansial Tidak Langsung	8	0.767651937	0.361	Valid		
		9	0.865478038	0.361	Valid		
		10	0.646934226	0.361	Valid		
		11	0.865478038	0.361	Valid		
	Penghargaan Finansial Non	12	0.814440239	0.361	Valid		
		13	0.592906338	0.361	Valid		
		14	0.741308786	0.361	Valid		
		15	0.767651937	0.361	Valid		
		16	0.865478038	0.361	Valid		
		17	0.767651937	0.361	Valid		
		18	0.741308786	0.361	Valid		
Kepuasan Kerja	<i>The Work Itself / Pekerjaan itu sendiri</i>	19	0.662926751	0.361	Valid		
		20	0.639667638	0.361	Valid		
		21	0.552755522	0.361	Valid		
		22	0.489683942	0.361	Valid		
		23	0.523894497	0.361	Valid		
		24	0.67786306	0.361	Valid		
		25	0.627644439	0.361	Valid		
		26	0.583363808	0.361	Valid		
		27	0.539325484	0.361	Valid		
		28	0.837925843	0.361	Valid		
		<i>Promotion opportunities / Peluang Promosi Supervisi/pengawasan (Supervision)</i>	29	0.562785274	0.361	Valid	
	30		0.607738402	0.361	Valid		
	31		0.554121092	0.361	Valid		
	32		0.516853226	0.361	Valid		
	33		0.600929946	0.361	Valid		
	34		0.598684231	0.361	Valid		
	35		0.459581029	0.361	Valid		
	36		0.49949548	0.361	Valid		
	37		0.837925843	0.361	Valid		
	Rekan kerja (Co-worker)		38	0.562163412	0.361	Valid	
			39	0.715664487	0.361	Valid	
			40	0.647838375	0.361	Valid	
	Retensi Karyawan		<i>Characteristic of the employer, Job design and work,</i>	41	0.681674451	0.361	Valid
				42	0.82168799	0.361	Valid
				43	0.697661048	0.361	Valid

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
		44	0.590624144	0.361	Valid
		45	0.601950513	0.361	Valid
		46	0.670333264	0.361	Valid
		47	0.648665573	0.361	Valid
		48	0.770811562	0.361	Valid
	<i>Career opportunity</i>	49	0.82168799	0.361	Valid
		50	0.630352341	0.361	Valid
		51	0.646905428	0.361	Valid
		52	0.834658593	0.361	Valid
	<i>Employee.</i>	53	0.725962324	0.361	Valid
		54	0.74096547	0.361	Valid

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2019

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable. Analisis Reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas akan dibantu oleh program *Microsoft Excel*.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,7 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi internal yang dapat diandalkan (Sugiyono et.all, 2010).

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan nilai atau cronbach's alpha dengan rumus:

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

Dimana

- r = Nilai Reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum s_i^2$ = Jumlah item
- st^2 = Varian total

TABEL 3. 5
UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Alpha Cronchbach	Keterangan
1	Penghargaan (X)	0,98	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	1,04	Reliabel
3	Retensi Karyawan(Z)	1.03	Reliabel

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2019

3.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Hermawan (2009:210), setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut :

1. Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *Editing* dan *Coding*. *Editing* merupakan proses dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *Coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrumen survei.
3. Data *Entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
5. Deteksi Kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.
6. Pemrosesan Data dan Analisi Data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Data yang diperoleh adalah data ordinal dengan menggunakan skala *Likert*. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5, berarti sangat setuju, sedangkan bila memberi jawaban angka 3 berarti netra dan angka 1 berarti

persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban.

Data ordinal dari hasil penyebaran kuesioner dengan penyusunan skala *likert* dapat diolah langsung karena merupakan skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur (Sugiyono, 2014). Menurut Creswell (2014) bahwa penelitian kuantitatif ini untuk menguji korelasi antara dua atau lebih variabel menggunakan skala statistik korelasional yaitu skala *likert* dari hasil data ordinal. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh teori Sydney Siegel (1957) menyatakan dengan data ordinal, hipotesis dapat diuji dengan menggunakan “tes urutan” atau tes peringkat”, tes peringkat mengasumsikan bahwa ada kontinum yang mendasari peringkat yang diamati. Riduwan (2013), Uma Sekaran (2014), Suharsimi Arikunto (2010), M. Nazir (2011) berpendapat demikian.

Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap retensi karyawan. Menurut Sekaran (2014:15) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Skor Ideal

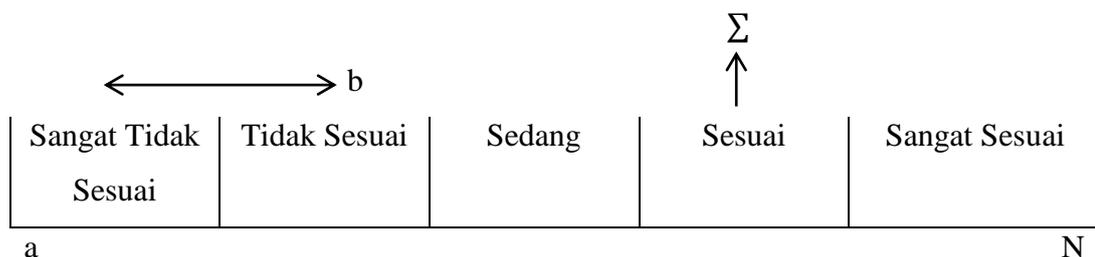
Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan

berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam skoring pada angket harus memenuhi ketentuan.

Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal Sugiyono (2011:94) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval} \\ \text{Persentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- a : Skor minimum
- b : Jarak interval
- Σ : Jumlah perolehan skor
- N : Skor Ideal

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang penghargaan (X), yang terdiri dari penghargaan finansial langsung, penghargaan finansial tidak langsung dan penghargaan non finansial.

2. Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja karyawan (Y), yang terdiri dari gaji (*Pay*), Pekerjaan (*Job*), Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*), Supervisi/pengawasan (*Supervision*), Rekan kerja (*Co-worker*).
3. Analisis deskriptif tentang retensi karyawan (Z) yang terdiri dari *Characteristic of the employer, Job design and work, Career opportunity, Reward, Employee.*

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 21.0 for windows melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut.

TABEL 3. 6
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (1985:184)

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh penghargaan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan pengaruh kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap retensi karyawan (Z), yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana, karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu hipotesis 1 penghargaan dan kepuasan kerja karyawan, dan hipotesis 2 yaitu kepuasan kerja karyawan dan retensi karyawan. Berikut adalah langkah kerja analisis regresi linear sederhana menurut Nirwana Sitepu SK (1994:29) :

1. Asumsi Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran sebuah data dan melihat apakah data populasi memiliki distribusi yang normal atau tidak sehingga

dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan Normal Probability Plot dilakukan menggunakan SPSS 23.0 *for windows*.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka dapat dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun menghitung uji linearitas dengan menggunakan rumus manual menurut Sudjana (2005:331), adalah sebagai berikut :

1. Menghitung jumlah kuadrat total

$$JK (T) = \sum Y^2$$

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi A

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b terhadap a

$$JK (b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b|a)$$

5. Menghitung jumlah kuadrat kekeliruan

$$JK(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

6. Mengitung jumlah kuadrat tuna cocok
 $JK(TC) = JK_{res} - JK(E)$
7. Menghitung derajat kebebasan
 $Df(E) = n - k$
 $Df(TC) = k - 2$
8. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat
 $S_{reg2} = JK(b/a)$
9. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu
 $S_{reg2} = \frac{JK(E)}{n - k}$
10. Menghitung rrata-rata jumlah tuna cocok
 $STC2 = \frac{JK(tc)}{k - 2}$

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product for Service Solution) 23.0 *for windows*. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) serta pihak kanan secara statistik (Sudjana, 2005:18), pengujian hipotesis kelinearan yaitu:

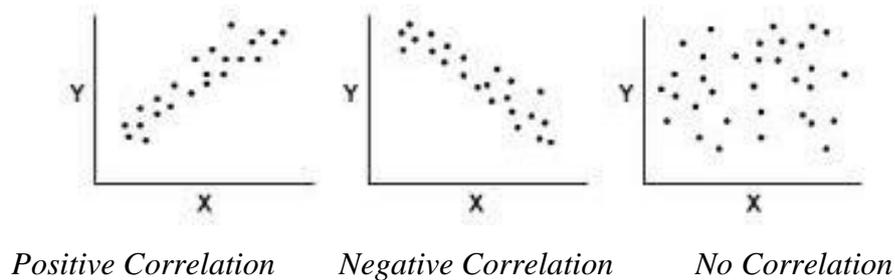
$H_0 : \beta < 0$, artinya sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja menggunakan koefisien arah regresinya tidak linear.

$H_a : \beta > 0$, artinya sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja menggunakan koefisien arah regresinya linear.

c. Diagram Pencar

Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan plotting (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y dan Y dan Z. Diagram pencar menunjukkan gambar secara

kasar bahwa pola hubungan variabel terikat atas variabel bebas adalah pola hubungan yang linear maka, dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $y = a + bX$.



GAMBAR 3. 2
MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pancar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi sembarangan maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap retensi karyawan. Definisi regresi sederhana menurut Usman (2008:216) adalah “Hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium”. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional suatu kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formula untuk menghitung analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2014:270)

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

X : Nilai variabel independen

a : Nilai konstanta atau bilangan harga X = 0 (harga konstan)

b : Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

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

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

Sugiyono (2014:272)

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.2.7.3 Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136), yaitu:

Sri Nurhayati, 2019

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA PADA RETENSI KARYAWAN HOTEL GUMILANG REGENCY DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel dependen terhadap independen digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2017:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

TABEL 3.7
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (2013:184)

2. Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis

regresi linear sederhana dengan menggunakan uji F dan uji t (t – Test). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel penghargaan (X), kepuasan kerja (Y) dan retensi karyawan (Z), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 23.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:297)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.