BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

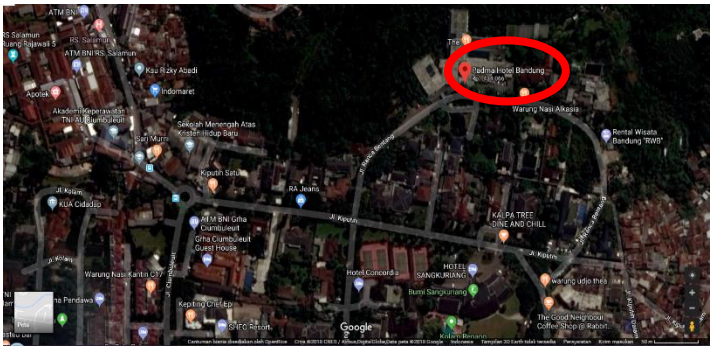
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008). Adapun menurut Nazir (2003) metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2011), penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Disamping itu, penelitian ini sering juga digunakan untuk menguji suatu hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai berbagai peristiwa yang sedang terjadi di masyarakat (Wardiyanta, 2006).

Selanjutnya, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2011).

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di salah satu hotel bintang 5 terbaik di Kota Bandung, yaitu Padma Hotel Bandung. Hotel ini terletak di sebelah utara Kota Bandung. Terletak di dataran tinggi Kota Bandung membuat suasana di sekitar hotel yang memiliki slogan "*Experience Nature in Total Comfort*" ini terasa sangat sejuk dan nyaman. Sehingga hotel ini sangat cocok untuk dijadikan tempat menginap sekaligus berlibur bersama keluarga untuk mengistirahatkan diri dari rutinitas sehari-hari dan hiruk pikuk perkotaan. Berikut merupakan letak Padma Hotel Bandung jika dilihat dari satelit *google maps*:



Gambar 3. 1
Lokasi Padma Hotel Bandung
Sumber: Google Maps

Padma Hotel Bandung hanya dapat diakses melalui jalur darat, namun terbilang cukup mudah untuk dijangkau. Kondisi jalan menuju hotel ini cukup bagus untuk dapat dilalui oleh kendaraan roda dua maupun roda empat. Selain menggunakan kendaraan pribadi hotel ini juga dapat diakses menggunakan transportasi umum seperti angkutan kota (angkot) dan ojek. Padma Hotel Bandung berjarak 6 – 7 km dari Gedung Sate yang merupakan gedung pusat pemerintahan Jawa Barat. Secara administratif hotel ini terletak di:

Alamat : Jl. Ranca Bentang No. 56 – 58
Kelurahan : Ciumbuleuit
Kecamatan : Cidadap
Kota : Bandung
Provinsi : Jawa Barat

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Mengacu pada pengertian tersebut, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Padma Hotel Bandung. Berikut merupakan data jumlah karyawan Padma Hotel Bandung:

Tabel 3. 1
Jumlah Karyawan Padma Hotel Bandung (Juni 2018)

Departemen	Status Karyawan			Jumlah Karyawan
	Permanen	Kontrak	*Outsource*	
Administration & General	3	-	-	3
Sales & Marketing	5	3	-	8
Finance	9	5	-	14
Human Resources Development	1	1	12	14
Front Office	15	15	2	32
Housekeeping	6	9	25	40
Food & Beverage Service	9	15	-	24
Food & Beverage Product	15	13	8	36
Engineering	9	3	2	14
Total	**72**	**64**	**49**	**185**

Sumber: Data HRD Padma Hotel Bandung (2018)

Berdasarkan tabel 3.1, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 185 karyawan Padma Hotel Bandung yang berasal dari seluruh departemen dan yang terdaftar sebagai karyawan permanen, kontrak, dan *outsource*.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Tentunya sampel tersebut harus bersifat representatif atau dapat mewakili populasi yang ada. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian

ini adalah sebagian dari karyawan Padma Hotel Bandung. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas toleransi kesalahan

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 185 karyawan Padma Hotel Bandung, maka perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin dalam penelitian ini dengan menggunakan batas toleransi kesalahan sebesar 10% (0,1) adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{185}{1 + 185\ (0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{185}{1 + 1{,}85}$$

$$n = \frac{185}{2{,}85}$$

$$n = 64{,}91$$

$$n = 100$$

Berdasarkan rumus perhitungan jumlah sampel diatas, diperoleh jumlah sampel sebesar 64,91 yang kemudian penulis bulatkan menjadi 100 orang atau sekitar 54,1% dari seluruh jumlah karyawan di Padma Hotel Bandung. Menurut Rsoscoe (1975) jumlah sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah jumlah sampel yang tepat untuk kebanyakan penelitian. Maka dari itu, jumlah sampel yang ditetapkan oleh peneliti sudah memenuhi ketentuan jumlah sampel yang tepat.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Margono, 2004). Teknik *sampling* dibagi menjadi dua yaitu teknik *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, *non probability sampling* adalah teknik *sampling* yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi tiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *simple random sampling* yang termasuk dalam kategori teknik *probablity sampling*. Menurut Sugiyono (2001), teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Margono (2004) menyatakan bahwa teknik *simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini dapat dipergunakan apabila jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2008). Dengan kata lain instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Intrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner telah disediakan, sehingga responden hanya perlu memilih dari alternatif jawaban yang ada. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian.

Bagian pertama kuesioner disusun untuk mengidentifikasi karakteristik dan pengalaman dari responden. Bagian ini terdiri dari pertanyaan mengenai jenis kelamin, usia, departemen tempat bekerja, level pekerjaan, rata-rata penghasilan perbulan, lama bekerja di industri keramah-tamahan (*hospitality industry*) dan lama bekerja di Padma Hotel Bandung.

Bagian kedua kuesioner berisikan 18 indikator yang merefleksikan dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja yang diadopsi dari penelitian Ineson et al. (2013). Responden dapat menilai ke-18 indikator tersebut dalam 5 poin skala Likert dari poin 1 yaitu 'sangat tidak setuju' sampai dengan poin 5 yaitu 'sangat setuju'.

Bagian ketiga kuesioner berisikan 21 indikator yang merefleksikan dimensi-dimensi dalam loyalitas karyawan yang juga diadopsi dari penelitian Ineson et al. (2013). Responden dapat menilai ke-21 indikator tersebut dalam 5 poin skala Likert dari poin 1 yaitu 'sangat tidak setuju' sampai dengan poin 5 yaitu 'sangat setuju'.

Bagian keempat kuesioner berisikan kolom komentar yang dapat diisi oleh responden apabila terdapat hal-hal mengenai kepuasan kerja atau loyalitas karyawan yang ingin disampaikan oleh responden.

Pada bagian kedua dan ketiga peneliti menggunakan skala Likert dengan tujuan agar responden lebih mudah untuk mengukur dan menentukan sejauhmana penilaian responden terhadap pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner yang peneliti berikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2008) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pesepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini variabel dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Variabel bebas/independen

Variabel bebas/independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008). Variabel ini biasanya dilambangkan dengan huruf (X). Berdasarkan deskripsi tersebut, maka penelitian ini terdiri dari 4

(empat) variabel bebas yaitu kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1), keterlibatan sosial (X_2), pengembangan karir (X_3) serta gaji dan tunjangan (X_4).

2. Variabel terikat/dependen

Variabel terikat/dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel ini biasanya dilambangkan dengan huruf (Y). Berdasarkan deskripsi tersebut, maka penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y).

Untuk mengukur variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini, penulis mengadopsi operasional variabel penelitian milik Ineson et al. (2013) mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Berikut merupakan kajian operasional variabel yang penulis gunakan sebagai bahan acuan dalam penyusunan indikator-indikator dalam instrumen penelitian:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
(X) Kepuasan Kerja: Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan, keterlibatan sosial, pengembangan karir serta gaji dan	**(X_1) Kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan**	Karyawan puas diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja	Ordinal	1
		Karyawan puas dibebaskan untuk membuat keputusannya sendiri dan menggunakan inisiatifnya	Ordinal	2

tunjangan (Ineson et al., 2013).		Karyawan puas diberi pujian dan ucapan terimakasih atas pekerjaannya oleh seniornya (*senior management*).	Ordinal	3
		Karyawan puas kontribusinya terhadap perusahaan diakui secara formal	Ordinal	4
		Karyawan puas diberi penghargaan atas tercapainya tujuan di tempatnya bekerja	Ordinal	5
		Karyawan puas diikutsertakan dalam pencapaian tujuan perusahaan	Ordinal	6
		Karyawan puas merasa bangga pada perusahaan	Ordinal	7
		Karyawan puas diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	8
	(X_2) Keterlibatan Sosial	Karyawan puas memiliki hubungan yang baik dengan tamu	Ordinal	9
		Karyawan puas memiliki hubungan yang	Ordinal	10

		baik dengan rekan kerja		
		Karyawan puas memiliki hubungan yang baik dengan para manajernya	Ordinal	11
		Karyawan puas memiliki kesempatan untuk bertemu dan melayani orang dalam pekerjaannya	Ordinal	12
		Karyawan puas pekerjaannya dianggap sebagai sebuah prestasi/ pencapaian	Ordinal	13
	(X_3) Pengembangan Karir	Karyawan puas memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahliannya	Ordinal	14
		Karyawan puas diberi kesempatan untuk mengikuti program pelatihan (*training*)	Ordinal	15
		Karyawan puas memiliki prospek karir yang baik	Ordinal	16
	(X_4) Gaji dan	Karyawan puas diberikan gaji	Ordinal	17

	Tunjangan	oleh perusahaan		
		Karyawan diberikan tunjangan oleh perusahaan	Ordinal	18
(Y) Loyalitas Karyawan: Faktor-fator yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah komitmen terhadap manajer dan perusahaan, kondisi pekerjaan, keuntungan/tunjangan pribadi, elemen pelayan dan lokasi serta karir dan status (Ineson et al., 2013).	Komitmen terhadap manajer dan perusahaan	Karyawan menikmati komunikasi yang baik antara dirinya dengan rekan kerjanya	Ordinal	19
		Karyawan menikmati komunikasi yang baik antara dirinya dengan para manajernya	Ordinal	20
		Karyawan menghargai kepala departemennya	Ordinal	21
		Karyawan merasa bangga dengan perusahaannya	Ordinal	22
		Karyawan berfikir bahwa tempat kerjanya merupakan rumah keduanya dan rekan kerjanya adalah keluarganya	Ordinal	23
	Kondisi Pekerjaan	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian di pekerjaannya	Ordinal	24
		Karyawan mendapatkan pelatihan	Ordinal	25

		(*training*) yang bagus dari perusahaannya		
		Karyawan memiliki jam kerja yang sesuai	Ordinal	26
		Karyawan memiliki pekerjaan yang bervariasi, setiap harinya dapat berbeda	Ordinal	27
		Karyawan memiliki keamanan dalam bekerja	Ordinal	28
	Keuntungan/ Tunjangan Pribadi	Karyawan mendapat gaji yang cukup bagus	Ordinal	29
		Karyawan mendapat tunjangan yang cukup bagus	Ordinal	30
		Karyawan mendapat tunjangan sebagai kepala keluarga atau melahirkan yang cukup bagus	Ordinal	31
		Karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan	Ordinal	32
	Elemen pelayanan dan lokasi	Karyawan merasa senang memberikan pelayanan yang bagus kepada tamu	Ordinal	33

		Karyawan merasa senang bertemu tamu	Ordinal	34
		Karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri pada pekerjaannya	Ordinal	35
		Karyawan merasa lokasi tempatnya bekerja tidak jauh/menyusah-kan	Ordinal	36
	Karir dan Status	Karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat dihargai di dunia pekerjaan	Ordinal	37
		Karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat dihargai di lingkungan sosial	Ordinal	38
		Karyawan memiliki arah karir yang terencana/prospek yang bagus untuk dipromosikan	Ordinal	39

Sumber: Ineson et al. (2013)

3.7 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012) berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data-data yang diperoleh secara langsung dalam kegiatan penelitian lapangan. Data primer dapat berbentuk isian kuesioner atau langsung dari responden berdasarkan masalah yang sedang dikaji.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dalam kegiatan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari sensus, laporan data, dan statistik yang berasal dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan perbedaan tersebut, maka jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Jenis dan Sumber Data

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Kajian-kajian mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*)	Sekunder	Buku, *E-book* dan Jurnal
2.	Kajian-kajian mengenai loyalitas karywan (*employee loyalty*)	Sekunder	Buku, *E-book* dan Jurnal
3.	Kajian-kajian mengenai teknik analisis data	Sekunder	Buku, Internet, *E-book* dan Jurnal
4.	Kajian keilmuan lainnya yang relevan dengan tema penelitian	Sekunder	Buku, Internet, *E-book* dan Jurnal
5.	Data jumlah karyawan, *turnover* karyawan dan profil perusahaan Padma Hotel abndung	Sekunder	HRD Padma Hotel Bandung
6.	Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan	Primer	Hasil kuesioner

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Gulo, 2002: 110). Dalam pengumpulan data peneliti memerlukan berbagai macam teknik untuk mendapatkann data yang akurat dan dapat diuji kebenarannya.

Maka dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

   Metode ini dilakukan sebagai langkah awal untuk melihat dan mengetahui kondisi di lokasi penelitian secara rill. Selama bekerja dalam jangka waktu 6 bulan di Padma Hotel Bandung, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi untuk menemukan masalah yang terjadi di lokasi tersebut untuk dijadikan latar belakang dalam membuat topik penelitian.

2. Studi Literatur

   Metode ini dilakukan untuk memahami hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Studi pustaka atau studi literatur ini dilakukan penulis dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah buku, artikel, jurnal, dokumen-dokumen lain yang terkait dengan masalah dan tujuan penelitian yakni kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

3. Kuesioner

   Metode ini peneliti lakukan dengan cara menyusun kuesioner lalu membagikannya kepada sejumlah karyawan di Padma Hotel Bandung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian (kuesioner) layak untuk digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic for Windows*.

3.9.1 Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2011) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson's product moment*. Skor ordinal dari setiap indikator yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan indikator. Berikut merupakan rumus korelasi *Pearson's product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X).(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r	= Koefisien validitas item yang dicari
X	= Skor yang diperoleh subjek seluruh item
Y	= Skor total
ΣX	= Jumlah skor dalam distribusi X
ΣY	= Jumlah skor dalam distribusi Y
ΣX2	= Jumlah kuadrat dalam distribusi X
ΣY2	= Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
N	= Banyaknya responden

Ketentuan dalam uji validitas adalah jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka indikator dalam instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Namun, jika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel maka indikator dalam instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak valid.

3.9.1.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Pribadi berupa Pengikutsertaan dan Pengakuan

Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas dari variabel kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) yang dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Pribadi berupa Pengikutsertaan dan Pengakuan (X_1)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya puas diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja	0,660	0,216	Valid
2.	Saya puas dibebaskan untuk membuat keputusan saya sendiri dan menggunakan inisiatif saya	0,708	0,216	Valid

3.	Saya puas diberi pujian dan ucapan terimakasih oleh senior saya atas pekerjaan saya	0,744	0,216	Valid
4.	Saya puas kontribusi saya terhadap perusa diakui secara formal	0,818	0,216	Valid
5.	Saya puas diberi penghargaan atas tercapainya tujuan di tempat saya bekerja	0,822	0,216	Valid
6.	Saya puas diikutsertakan dalam pencapaian tujuan perusahaan	0,806	0,216	Valid
7.	Saya puas merasa bangga pada perusahaan	0,814	0,216	Valid
8.	Saya puas diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,740	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas ke-8 indikator dalam variabel kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) seluruhnya menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel = 0,216, dengan nilai r hitung terendah = 0,701 dan nilai r hitung tertinggi = 0,814. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan atau indikator dalam variabel kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01).

3.9.1.2 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Sosial

Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas dari variabel keterlibatan sosial (X_2) yang dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Sosial (X_2)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya puas memiliki hubungan yang baik dengan tamu saya	0,812	0,216	Valid
2.	Saya puas memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0,835	0,216	Valid
3.	Saya puas memiliki hubungan yang baik dengan para manajer saya	0,819	0,216	Valid
4.	Saya puas memiliki kesempatan u bertemu dan melayani orang dalam pekerjaan saya	0,856	0,216	Valid
5.	Saya puas pekerjaan yang saya jalani dianggap sebagai sebuah prestasi/pencapaian	0,834	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas ke-5 indikator dalam variabel keterlibatan sosial (X_2) seluruhnya menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel = 0,216, dengan nilai r hitung terendah = 0,812 dan nilai r hitung tertinggi = 0,856. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan atau indikator dalam variabel keterlibatan sosial (X_2) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01).

3.9.1.3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas dari variabel pengembangan karir (X_3) yang dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Variabel Pengembangan Karir (X_3)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya puas memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian	0,893	0,216	Valid

	saya			
2.	Saya puas diberi kesempatan untuk mengikuti program pelatihan (*training*)	0,888	0,216	Valid
3.	Saya puas memiliki prospek karir yang baik	0,851	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas ke-3 indikator dalam variabel pengembangan karir (X_3) seluruhnya menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel = 0,216, dengan nilai r hitung terendah = 0,851 dan nilai r hitung tertinggi = 0,893. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan atau indikator dalam variabel pengembangan karir (X_3) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01).

3.9.1.4 Hasil Uji Validitas Gaji dan Tunjangan

Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas dari variabel gaji dan tunjangan (X_4) yang dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji dan Tunjangan (X4)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya puas atas gaji yang diberikan oleh perusahaan saya	0,946	0,216	Valid
2.	Saya puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan saya	0,946	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas ke-2 indikator dalam variabel gaji dan tunjangan (X_4) seluruhnya menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel

= 0,216, dengan nilai r hitung = 0,946 pada kedua indikator. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan atau indikator dalam variabel gaji dan tunjangan (X_4) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01).

3.9.1.5 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas dari variabel loyalitas karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya menikmati komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja saya	0,546	0,216	Valid
2.	Saya menikmati komunikasi yang baik antara saya dengan para manajer saya	0,687	0,216	Valid
3.	Saya menghargai kepala departemen saya	0,563	0,216	Valid
4.	Saya merasa bangga dengan perusahaan saya	0,648	0,216	Valid
5.	Saya berfikir bahwa tempat kerja saya merupakan rumah kedua saya dan rekan kerja saya adalah keluarga saya	0,647	0,216	Valid
6.	Saya memiliki kesempatan untuk	0,616	0,216	Valid

	mengembangkan keahlian di pekerjaan saya			
7.	Saya mendapatkan pelatihan (*training*) yang bagus dari perusahaan saya	0,705	0,216	Valid
8.	Saya memiliki jam kerja yang sesuai	0,502	0,216	Valid
9.	Saya memiliki pekerjaan yang bervariasi, setiap harinya dapat berbeda	0,581	0,216	Valid
10.	Saya memiliki keamanan dalam bekerja	0,698	0,216	Valid
11.	Saya mendapat gaji yang cukup bagus	0,597	0,216	Valid
12.	Saya mendapat tunjangan yang cukup bagus	0,629	0,216	Valid
13.	Saya mendapat tunjangan sebagai kepala keluarga atau melahirkan yang cukup bagus	0,636	0,216	Valid
14.	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan	0,702	0,216	Valid
15.	Saya merasa senang memberikan pelayanan yang bagus kepada tamu	0,586	0,216	Valid
16.	Saya merasa senang bertemu tamu	0,590	0,216	Valid
17.	Saya mendapatkan kepuasan tersendiri pada pekerjaan saya	0,621	0,216	Valid
18.	Saya merasa lokasi tempat saya bekerja tidak jauh/menyusahkan	0,356	0,216	Valid
19.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sangat dihargai di dunia pekerjaan	0,617	0,216	Valid
20.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sangat dihargai di lingkungan sosial	0,655	0,216	Valid

21.	Saya memiliki arah karir yang terencana/saya memiliki prospek yang bagus untuk dipromosikan	0,598	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas ke-21 indikator dalam variabel loyalitas karyawan (Y) seluruhnya menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel = 0,216, dengan nilai r hitung terendah = 0,356 dan nilai r hitung tertinggi = 0,705. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan atau indikator dalam variabel loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Instrumen ini valid pada 2 kali pengujian dengan taraf signifikansi 99% (0,01).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2005) merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Pengujian reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2011). Salah satu cara untuk menguji reliabilitas dari suatu instrumen adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r\,11 = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :
r11 = Reliabilitas instrumen
k = Banyak butir pertanyaan
σt2 = Varian total

$\Sigma\sigma b2$ = Jumlah varian butir pertanyaan

Setelah hasil perhitungan diperoleh, ketentuan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat mengacu pada pedoman kategori koefisien reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford (1956) sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Kategori Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
$0,80 < r11 \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinngi
$0,60 < r11 \leq 0,80$	Reliabilitas tinggi
$0,40 < r11 \leq 0,60$	Reliabilitas sedang
$0,20 < r11 \leq 0,40$	Reliabilitas rendah
$-1,00 \leq r11 \leq 0,20$	Reliabilitas sangat rendah (tidak reliabel)

Sumber: Guilford (1956)

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, maka ditetapkan batas minimal untuk nilai *cronbach's alpha* atau koefisien reliabilitas adalah sebesar 0,60. Artinya, jika nilai hitung *cronbach's alpha* atau koefisien reliabilitas sama dengan atau lebih besar dari 0,60 maka kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya.

3.9.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perthitungan menggunakan metode *alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dan Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Variabel	Cσ hitung	Cσ minimal	Keterangan
1.	Keterlibatan Sosial berupa Pengikutsertaan dan Pengakuan (X_1)	0,898	0,60	Reliabel

2.	Keterlibatan Sosial (X_2)	0,888	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan Karir (X_3)	0,851	0,60	Reliabel
4.	Gaji dan Tunjangan (X_4)	0,883	0,60	Reliabel
5.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.10 di atas, terlihat bahwa nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel X dan Y yang diperoleh bernilai lebih besar dari Cσ minimal = 0,6. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sudah bersifat reliabel atau konsisten, sehingga instrumen penelitian ini dapat diandalkan meskipun penelitian dilakukan berulangkali dengan instrumen penelitian yang sama.

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Bogdan dan Biklen, 1982). Dalam penelitian ini, analisis data dibantu oleh perangkat lunak (*software*) *IBM SPSS Statistic for Windows* dan *Add-In* pada *Microsoft Excel*.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian dalam statistik deskriptif biasanya berupa tabel, grafik, diagarm lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan persentase, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel (X) yaitu kepuasan kerja terhadap variabel (Y) yaitu loyalitas karyawan. Analisis data deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian tersebut ialah:

a. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan Padma Hotel Bandung mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan, keterlibatan sosial, pengembangan karir, serta gaji dan tunjangan.
b. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan Padma Hotel Bandung mengenai loyalitas karyawan yang terdiri dari komitmen terhadap manajer dan perusahaan, kondisi pekerjaan, keuntungan/tunjangan pribadi, elemen pelayanan dan lokasi, serta karir dan status.

Selanjutnya, dalam mengukur tingkat variabel X dan Y digunakan garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur dan menunjukan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti sesuai dengan instrumen penelitian. Model garis kontinum ini menggunakan perhitungan nilai jennjang interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah kategori skor}}$$

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, peneliti menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 – 5. Oleh karena itu, perhitungan dalam menentukan garis kontinum dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Skor Minimun : 1
b. Skor Maksimum : 5
c. Jumlah kategori skor : 5 kategori
d. Nilai Jenjang Interval : (5 - 1) / 5 = 0,8

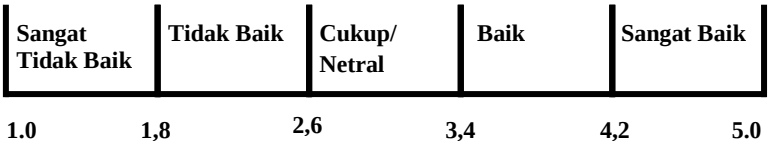
Berdasarkan hasil perhitungan nilai jenjang interval, maka diperoleh kategori interval sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Kategori Interval

Interval	Kategori
1,0 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,6	Tidak Baik
2,61 – 3,4	Cukup/Netral
3,41 – 4,2	Baik
4,21 – 5,0	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3.11 di atas, berikut merupakan gambar garis kontinum yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam melihat kategori penilaian mengenai variabel yang di teliti:



Gambar 3. 2
Garis Kontinum
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Setelah garis kontinum terbentuk, maka langkah selanjutnya ialah membandingkan skor variabel yang diteliti dengan garis kontinum. Skor yang digunakan untuk dibandingkan ke dalam garis kontinum ialah skor rata-rata dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{\text{Skor Total Variabel}}{\text{(Jumlah responden x Jumlah pertanyaan)}}$$

3.10.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) adalah metode yang digunakan untuk mentransformasi data skala ordinal menjadi data skala interval. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh merupakan data dari

hasil kuesioner yang menggunakan pengukuran skala Likert, sehingga hasilnya merupakan data ordinal. Peneliti harus mentransformasikan data tersebut menjadi data interval terlebih dahulu sebab peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Menurut Al Rasyid (1994) prosedur kerja yang harus dilakukan untuk merubah data dengan skala ordinal menjadi skala interval adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
2. Setiap butir pertanyaan telah menetentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
4. Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi komulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z untuk setiap proporsi frekuensi yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan *scale value* (SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel densitas.
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$SV = \frac{(\textit{Density at Lower Limit}) - (\textit{Density at Upper Limit})}{(\textit{Area below Upper Limit}) - (\textit{Area below Lower Limit})}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit = Kepadatan batas Atas
Area below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas
Area below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

8. Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$\textit{Transformed Scale Value} = Y = SV + |SVmin| + 1$$

9. Setelah mendapatkan nilai dari Transformed Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

Namun untuk memudahkan dan mempercepat proses pengolahan data dari skala ordinal ke interval, peneliti menggunakan bantuan *Add-In* pada Microsoft Excel dengan tahapan sebagai berikut:

1. Mengunduh aplikasi tambahan pada *Ms. Excel* agar dapat mengoperasikan MSI.
2. Klik file stat97.xla lalu klik *enable macro*.
3. Buka file hasil data kuesioner yang telah diinput pada Ms. Excel
4. Pilih menu *Add-In* → *Statistic* → *Succesive Interval* → pilih *Yes*
5. Pada saat kursor berada di kotak *data range*, blok seluruh data nilai.
6. Kemudian pindah ke kotak *cell output*
7. Klik di kolom baru untuk membuat hasil output
8. Pilih next → Finish, setelah pengoperasian selesai, maka data telah bertansformasi dari data ordinal menjadi data interval.

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

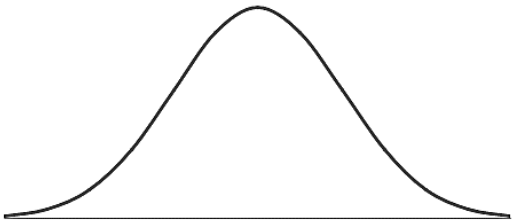
Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan regresi linier berganda sebagai alat dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti (Ghozali, 2009). Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan ialah uji normalitas, mulltikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokolerasi.

3.10.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang digunakan mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji satu sampel *Kolmogorov*-Smirnof. Menurut Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*, cara lain untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* (*P-Plot*). Berdasarkan grafik histogram, data penelitian berdistribusi normal apabila kurva pada grafik mengikuti pola kurva normal sebagai berikut:



Gambar 3. 3
Pola Kurva Normal (*Bell Shaped Curve*)
Sumber: Google Images

Selanjutnya, pengujian normalitas menggunakan grafik *P-Plot* dilakukan dengan cara melihat titik-titik penyebaran data terhadap garis diagonal pada grafik *P-Plot*. Ketentuan dalam analisis *P-Plot* adalah sebagai berikut:

1. Apabila titik-titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal.
2. Apabila titik-titik pada grafik menyebar dan cenderung menjauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti agar garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak menunjukkan pola distribusi normal.

3.10.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara

variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Menurut Santoso (2012) rumus yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \quad \text{atau} \quad Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dikatan bahwa uji multikolinieritas dapat diukur berdasarkan nilai *Tolerance* atau VIF dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi
2. Jika nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas pada model regresi

3.10.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi perbedaan atau ketidaksamaan varians dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai Signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Selain menggunakan uji geljser untuk menguji terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika pada grafik *scatter plot* terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.
2. Jika pada grafif *scatter plot*, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.10.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t – 1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk memeriksa ada atau tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* (D-W) dengan keputusan sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Ketentuan Uji Statistik *Durbin-Watson*

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < dL$	Terdapat autokorelasi positif
$dL \leq d \leq dU$	Tidak ada keputusan
$dU \leq d \leq 4 - dU$	Tidak terdapat autokorelasi positif/negatif
$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$	Tidak ada keputusan
$4 - dL \leq d \leq 4$	Terdapat autokorelasi negatif

Sumber: Ghozali (2009)

3.10.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh X_1 (kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan), X_2 (keterlibatan sosial), X_3 (pengembangan karir) dan X_4 (gaji dan tunjangan) terhadap Y (loyalitas karyawan) secara simultan dan parsial. Uji hipotesis ini dirumuskan dengan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

3.10.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama). Bentuk hipotesis dalam uji F ialah sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta 1, \beta 4, = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1), keterlibatan sosial (X_2), pengembangan karir (X_3) serta gaji dan tunjangan (X_4) terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. $Ha : \beta 1, \beta 4, \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1), keterlibatan sosial (X_2), pengembangan karir (X_3) serta gaji dan tunjangan (X_4) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hipotesis tersebut selanjutnya diuji untuk diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Untuk mengetahui nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
K = Banyaknya variabel bebas
N = Ukuran sampel
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel (k ; n – k)

Setelah mendapat nilai F hitung dan F tabel, maka bandingkan kedua nilai tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha diterima, Ho ditolak).
2. Jika F hitung < F tabel, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha ditolak, Ho diterima).

Selain dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan *SPSS* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha diterima, Ho ditolak)
2. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha ditolak, Ho diterima).

3.10.4.2 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Uji koefisien determinasi dapat dilakukan dengan syarat apabila dalam uji F hasil menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel X terhadap Y biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:
Kd = Koefisien determinasi
R^2 = Koefisien korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan, ketentuan dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah lemah.
2. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Dalam melakukan interpretasi terhadap hasil koefisien deteminasi yang diperoleh, pedoman yang digunakan sama dengan pedoman yang digunakan dalam analisis korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 7,99	Kuat

0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011)

3.10.4.3 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan uji T dilakukan untuk mengetahui apakah 2 (dua) atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (masing-masing). Bentuk hipotesis dalam uji T pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta 1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).
b. $Ha : \beta 1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).
c. $H_0 : \beta 2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keterlibatan sosial (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).
d. $Ha : \beta 2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari keterlibatan sosial (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).
e. $H_0 : \beta 3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y).
f. $Ha : \beta 3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y)
g. $H_0 : \beta 4 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji dan tunjangan (X_4) terhadap loyalitas karyawan (Y).
h. $Ha : \beta 4 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji dan tunjangan (X_4) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui nilai t hitung dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel
r = Nilai korelasi parsial
k (kelas) = Subvariabel

Setelah mendapatkan nilai t hitung, maka tahap selanjutnya ialah mencari nilai t tabel dengan rumus sebagai berikut:

t tabel = (a/2 ; n-k-1)

Keterangan:
a = Tingkat signifikan (0,05)
n = Jumlah sampel
k = jumlah variabel bebas

Apabila nilai t hitung dan t tabel telah didapatkan, maka bandingkan kedua nilai tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (Ha diterima, H_0 ditolak).
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (Ha ditolak, H_0 diterima).

Selain dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan *SPSS* dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha diterima, H_0 ditolak)
2. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Ha ditolak, H_0 diterima).

3.10.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011) analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahan nilai variabel terikat apabila variabel bebas berubah. Secara sederhana analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh X_1 (kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan

pengakuan), X_2 (keterlibatan sosial), X_3 (pengembangan karir) dan X_4 (gaji dan tunjangan) terhadap Y (loyalitas karyawan). Menurut Sugiyono (2011) rumus yang digunakan dalam teknik analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ... bnXn$$

Keterangan:
Y = Variabel terikat
a = Bilangan konstanta
b = Koefisien arah garis (nilai koefisien regresi)
X = Variabel bebas