

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Subjek Penelitian**

Menurut Sugiyono objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu) (Sugiyono, 2017). Dalam melakukan penelitian ini, objek penelitian adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sementara kepuasan kerja karyawan, dan loyalitas karyawan karyawan menjadi variabel bebas. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah memiliki arti bahwa kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis (Darmadi, 2013). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey eksplanatory*. *Survey explanatory* merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, dengan tujuan untuk menjelaskan atau menguji hubungan antar variabel yang diteliti (Singarimbun dan Efendi, 2006).

#### **3.3. Desain Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif, verifikatif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai setiap variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independen, tanpa membuat hubungan atau perbandingan dengan variabel lainnya (Wiratna, 2015). Menurut Sugiyono penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan dan penelitian ini bersifat menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Sementara

itu, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

### 3.3.2. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan akan ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya merupakan sekumpulan orang, namun juga dapat berbentuk objek lainnya yang menjadi fokus dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Namun dengan banyaknya cabang perusahaan di seluruh Indonesia, peneliti memfokuskan penelitian dengan karyawan yang bertugas pada cabang Padaleunyi (Padalarang-Cileunyi) yang dapat mewakili karyawan lainnya pada seluruh cabang di Indonesia. Berikut ini adalah jabatan, penempatan dan jumlah karyawan cabang Padaleunyi yang menjadi populasi dalam penelitian ini,

**Tabel 3.1**  
**Jabatan, Penempatan dan Jumlah Karyawan Cabang Padaleunyi**

| Jabatan   | Penempatan          | Jumlah Karyawan |
|---|---------------------|-----------------|
| Management (Area Manager, Manager, Senior Officer, dan Officer) | Pusat (Pasteur)     | 53              |
| Supervisor Toll Collector                                       | Ruas Padaleunyi     | 41              |
| Toll Collector  | Ruas Padaleunyi     | 248             |
| Supervisor Toll Patroli   | SPV Ruas Padaleunyi | 6               |
|   | PIK                 | 5               |
| Layanan Jalan Tol   | Ruas Padaleunyi     | 37              |
| <b>Total</b>  |                     | <b>390</b>      |

### 3.3.3. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang dipilih (Sugiyono, 2011). Maka dari itu, dalam menggunakan sampel harus menggunakan sejumlah cara dengan pertimbangan yang ada. Menurut Jöreskog dan Sörbom, menyatakan bahwa hubungan antara banyaknya variabel dan ukuran sampel minimal dalam model struktural dapat dilihat pada Tabel berikut,

**Tabel 3.2**  
**Penentuan Ukuran Sampel Berdasarkan Jumlah Variabel**

| Jumlah Variabel | Ukuran Sampel Minimal |
|-----------------|-----------------------|
| 3               | 200                   |
| 5               | 200                   |
| 10              | 200                   |
| 15              | 360                   |
| 20              | 630                   |
| 25              | 975                   |
| 30              | 1395                  |

(Jöreskog dan Sörbom, 1996)

Berdasarkan ketentuan dalam tabel diatas, maka dengan digunakannya 3 variabel dalam penelitian ini, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 200 responden. Responden tersebut merupakan karyawan pada unit operasional dan manajerial PT Jasa Marga Cabang Padaleunyi.

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 3.3**  
**Variabel Operasional Kinerja Karyawan**

| Variabel                | Dimensi  | Variabel Dependen                                  |   |         | No. Item |
|-------------------------|----------|--|---|---------|----------|
|                         |          | Indikator  | Ukuran  | Skala   |          |
| Kinerja Karyawan<br>(Y) | Kualitas | Bobot pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan | Tingkat perolehan bobot pekerjaan berdasarkan | Ordinal | Y.1      |

|  |             |   |   |         |     |
|--|-------------|---|---|---------|-----|
| Bernardin dan Russel (1993). Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. |             |   | target yang ditetapkan  |         |     |
|  |             | Proses Pekerjaan berdasarkan perencanaan awal   | Tingkat perolehan proses pekerjaan berdasarkan perencanaan awal   | Ordinal | Y.2 |
|  | Kuantitas   | Jumlah pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan   | Tingkat perolehan jumlah pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan   | Ordinal | Y.3 |
|  | Waktu       | Kesesuaian waktu untuk menyelesaikan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dengan target yang ditentukan           | Tingkat perolehan kesesuaian waktu untuk menyelesaikan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dengan target yang ditentukan           | Ordinal | Y.4 |
|  |             | Kesesuaian waktu untuk melakukan pekerjaan tambahan, setelah menyelesaikan tupoksi (dalam waktu kerja normal) | Tingkat perolehan kesesuaian waktu untuk melakukan pekerjaan tambahan, setelah menyelesaikan tupoksi (dalam waktu kerja normal) | Ordinal | Y.5 |
|  | Sumber Daya | Efisiensi sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan  | Tingkat perolehan efisiensi sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan  | Ordinal | Y.6 |

**Tabel 3.4**  
**Variabel Operasional Kepuasan Kerja Karyawan**

| Variabel  | Dimensi                     | Variabel Independen                    |   |         |          |
|---|-----------------------------|--|---|---------|----------|
|   |                             | Indikator                              | Ukuran  | Skala   | No. Item |
| (Handoko, 2001).<br>Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan cara karyawan memandang dari | Pekerjaan itu sendiri       | Pekerjaan yang menantang secara mental | Tingkat kesenangan terhadap adanya pekerjaan yang menantang secara mental | Ordinal | X1.1     |
|   | Kesempatan untuk berkembang | Senang terhadap adanya pelatihan       | Tingkat kesenangan terhadap adanya peluang untuk mengembangkan kemampuan  | Ordinal | X1.2     |
|   |                             | Senang terhadap adanya promosi         | Tingkat kesenangan terhadap adanya peluang untuk meningkatkan jabatan     | Ordinal | X1.3     |

|                             |                      |                                      |   |         |      |
|-----------------------------|----------------------|--------------------------------------|---|---------|------|
| sudut pandang pekerjaannya. | Dukungan dari atasan | Senang terhadap dukungan dari atasan | Tingkat kesenangan terhadap adanya dukungan dari atasan | Ordinal | X1.4 |
|                             | Kerjasama tim        | Senang terhadap adanya kerjasama tim | Tingkat kesenangan terhadap adanya kerjasama tim        | Ordinal | X1.5 |

**Tabel 3.5**  
**Variabel Operasional Loyalitas Karyawan**

| Variabel Independen  |   |   |   |         |          |
|--|---|---|---|---------|----------|
| Variabel   | Dimensi   | Indikator   | Ukuran  | Skala   | No. Item |
| Loyalitas Karyawan (X2)<br><br>(Jusuf, 2010).<br><br>Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain | Partisipasi Dalam Pekerjaan Tim                       | Keinginan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan tim                    | Tingkat partisipasi dalam pekerjaan tim                           | Ordinal | X2.1     |
|  | Bersedia Untuk Pekerjaan atau Tanggung Jawab Tambahan | Kesediaan untuk bekerja dan bertanggung jawab lebih banyak            | Tingkat kesediaan melakukan pekerjaan tambahan                    | Ordinal | X2.2     |
|  |   |   | Tingkat kesediaan bertanggung jawab terhadap pekerjaan tambahan   | Ordinal | X2.3     |
|  | Mengembangkan Kualitas Diri                           | Keinginan untuk mengembangkan kualitas diri menjadi lebih profesional | Tingkat pengembangan profesionalisme diri                         | Ordinal | X2.4     |
|  | Menghindari Kerugian Bagi Organisasi                  | Keinginan untuk menghindari kerugian bagi organisasi                  | Bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan | Ordinal | X2.5     |

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Setiap data dalam penelitian ini didapatkan melalui berbagai cara pengumpulan data. Pengumpulan data dapat berasal dari data primer dan sekunder (Sugiyono, 2004). Data primer adalah data yang langsung didapatkan peneliti dari objek penelitian seperti kuesioner, sementara data sekunder adalah data didapatkan peneliti tidak melalui objek penelitian, seperti sumber dokumentasi, *press release* resmi dari berbagai media seperti internet, atau studi literatur penelitian terdahulu.

Muhammad Fadil, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT JASA MARGA)**

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

Dalam melakukan penelitian ini, data yang dibutuhkan adalah data primer dan sekunder yang didapatkan melalui sejumlah cara sebagai berikut,

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan dapat dilakukan analisis untuk mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, atau karakteristik sekumpulan orang yang menjadi sampel penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data atau temuan dari berbagai sumber seperti buku dan laporan ilmiah penelitian terdahulu yang telah terpublikasi. Selain itu publikasi resmi organisasi yang tertulis dalam *press release* media *website* juga digunakan untuk dapat mengetahui perkembangan kondisi organisasi secara berkala.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian, instrumen penelitian akan menentukan data yang akan dikumpulkan dan juga menentukan kualitas penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dapat berjalan sesuai tujuan (Arikunto, 2000). Dalam melakukan penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket kuesioner mengenai kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga. Langkah dalam penyusunan instrumen penelitian kuesioner sebagai berikut, (Iskandar, 2008),

1. Mengidentifikasi variabel yang diteliti.
2. Menjelaskan variabel menjadi sejumlah dimensi.
3. Membuat indikator dari setiap dimensi.
4. Mendeskripsikan kisi-kisi instrumen.
5. Membuat item pertanyaan atau pernyataan pada instrumen.

Instrumen penelitian angket memiliki sejumlah pertanyaan dan pernyataan dengan skala pengisian adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu

fenomena (Sugiyono, 2013). Berikut ini adalah Tabel pengukuran jawaban kuesioner skala *likert* dalam penelitian ini,

**Tabel 3.6**  
**Pengukuran Jawaban Kuesioner Skala *Likert***

| Jawaban              | Kode   | Bobot |
|----------------------|--------|-------|
| Sangat Setuju        | SS     | 5     |
| Setuju               | S      | 4     |
| Ragu / Kadang-kadang | R / KK | 3     |
| Tidak Setuju         | TS     | 2     |
| Sangat Tidak Setuju  | STS    | 1     |

Berikut adalah langkah penyusunan angket dalam penelitian ini,

1. Menentukan tujuan pembuatan angket, yaitu untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga.
2. Menjadikan sampel penelitian yang telah ditentukan yang menjadi responden yaitu para karyawan PT Jasa Marga.
3. Menyusun pertanyaan dan pernyataan yang harus dijawab oleh responden.
4. Menyebarkan angket untuk mendapatkan kuantitas yang diinginkan.
5. Mengolah data hasil angket dan menganalisis hasil angket.

### 3.7. Analisis Instrumen

Analisis instrumen penelitian digunakan untuk menguji instrumen penelitian telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang baik sesuai dengan standar metode penelitian. Maka dari itu perlu dilakukannya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid akan memiliki validitas yang tinggi. Juga sebaliknya, instrumen yang kurang valid akan memiliki validitas yang rendah. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh *Pearson*, berikut adalah rumus korelasi *product moment* menurut (Arikunto, 2010),

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{a^2 + b^2 \{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi antar variable X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor tiap item antar variable item dari seluruh responden penelitian

$\sum Y$  = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden penelitian

$N$  = Jumlah responden

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai berdasarkan Tabel korelasi nilai  $r$  dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , dimana  $n$  adalah jumlah banyaknya responden. Perbandingan validitas  $r$  dapat disimpulkan berdasarkan ketentuan sebagai berikut,

$r_{hitung} > r_{0,05} = \text{valid}$

$r_{hitung} \leq r_{0,05} = \text{tidak valid}$

Pengujian tingkat validitas setiap item dipergunakan analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item dianggap valid apabila nilai korelasi ( $r$ ) untuk skor item dengan total skor variabel lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Untuk jumlah data  $n = 200$  yang digunakan, diperoleh dari Tabel  $r$  korelasi Pearson nilai  $r_{tabel} (n-2) = 0,1388$ . Jadi apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari  $0,1388$  maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Kuesioner variabel kepuasan kerja pada penelitian terdiri atas 5 butir pernyataan. Hasil perhitungan nilai korelasi untuk masing masing butir pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut,

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| No item | Nilai r | r kritis | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| 1       | 0,685   | 0,1388   | Valid      |
| 2       | 0,786   | 0,1388   | Valid      |
| 3       | 0,819   | 0,1388   | Valid      |
| 4       | 0,819   | 0,1388   | Valid      |
| 5       | 0,559   | 0,1388   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)



Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 3.6, memperlihatkan bahwa nilai korelasi ( $r$ ) skor item dengan total skor kepuasan kerja untuk setiap butir kuesioner lebih besar dari 0,1388. Hal ini menunjukkan bahwa semua item valid. Untuk itu 5 item kuesioner variabel kepuasan kerja layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Kuesioner variabel loyalitas pada penelitian terdiri atas 5 butir pernyataan. Hasil perhitungan nilai korelasi untuk masing masing butir pernyataan kuesioner mengenai loyalitas dapat dilihat pada Tabel berikut,

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Variabel Loyalitas**

| No item | Nilai r | r kritis | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| 1       | 0,596   | 0,1388   | Valid      |
| 2       | 0,672   | 0,1388   | Valid      |
| 3       | 0,681   | 0,1388   | Valid      |
| 4       | 0,793   | 0,1388   | Valid      |
| 5       | 0,775   | 0,1388   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 3.7, memperlihatkan bahwa nilai korelasi ( $r$ ) skor item dengan total skor loyalitas untuk setiap butir kuesioner lebih besar dari 0,1388. Hal ini menunjukkan bahwa semua item valid. Untuk itu 5 item kuesioner variabel loyalitas layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Kuesioner variabel kinerja karyawan pada penelitian terdiri atas 6 butir pernyataan. Hasil perhitungan nilai korelasi untuk masing masing butir pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut,

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

| No item | Nilai r | r kritis | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| 1       | 0,674   | 0,1388   | Valid      |
| 2       | 0,679   | 0,1388   | Valid      |
| 3       | 0,766   | 0,1388   | Valid      |
| 4       | 0,811   | 0,1388   | Valid      |
| 5       | 0,633   | 0,1388   | Valid      |
| 6       | 0,772   | 0,1388   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 3.8, memperlihatkan bahwa nilai korelasi ( $r$ ) skor item dengan total skor berada lebih besar untuk setiap butir kuesioner lebih besar dari 0,1388. Hal ini menunjukkan bahwa semua item valid. Untuk itu 5 item kuesioner variabel kinerja karyawan berada lebih besar layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya, reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, tidak bersifat tendesius, dapat dipercaya, datanya telah benar sesuai dengan fakta hingga berapa kali pun diambil, maka hasilnya akan tetap sama. Dalam melakukan penelitian ini, penghitungan uji reliabilitas, menggunakan rumus alpha dari Cronbach dalam (Arikunto, 2010) sebagai berikut,

$$r_{11} \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{(S_t^2)} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau pernyataan

$S_t^2$  = Varians total

$\sum S_b^2$  = Jumlah varians butir

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut,

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$\sigma$  = Nilai varians

$X$  = Nilai skor dipilih

Muhammad Fadil, 2020

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT JASA MARGA)*

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

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha. Hasil uji instrumen pengukuran adalah reliabel dimana batas minimum reliabilitas yang dapat diterima adalah koefisien positif dan di atas 0,6. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .788                   | 5          |

Berdasarkan hasil perhitungan uni reliabilitas untuk variable kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,788. Nilai reliabilitas untuk kuesioner kepuasan kerja lebih besar dari 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja reliabel dan dapat digunakan dalam pembahsan hasil lebih lanjut.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .747                   | 5          |

Berdasarkan hasil perhitungan uni reliabilitas untuk variable loyalitas (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,747. Nilai reliabilitas untuk kuesioner loyalitas lebih besar dari 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel loyalitas reliabel dan dapat digunakan dalam pembahsan hasil lebih lanjut.

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .818                   | 6          |

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variable kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,818. Nilai reliabilitas untuk kuesioner kinerja karyawan lebih besar dari 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel kinerja karyawan reliabel dan dapat digunakan dalam pembahasan hasil lebih lanjut.

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Variabel         | Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|------------------|--------------------|------------|
| Kepuasan Kerja   | 0,788              | Reliable   |
| Loyalitas        | 0,747              | Reliable   |
| Kinerja Karyawan | 0,818              | Reliable   |

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2020)

Terlihat bahwa ketiga kuesioner variable penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas  $> 0.70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel penelitian reliabel dan dapat digunakan dalam pembahasan hasil lebih lanjut.

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui sifat distribusi data dalam penelitian, dengan demikian dapat diketahui normal atau tidaknya sebaran data tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian normalitas dengan taraf signifikansi 0.05 memiliki pengambilan keputusan sebagai berikut,

1. Nilai probabilitas (sig.) *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
2. Nilai probabilitas (sig.) *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

#### 3.8.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan kondisi di mana antar variabel penyebab terdapat hubungan linear yang sempurna, *eksak, perfectly, predicted* atau *singularity* (Kusnendi, 2008). Selanjutnya Kusnendi menyatakan alasan mengapa uji multikolinearitas harus dilakukan adalah “Apabila

Muhammad Fadil, 2020

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT JASA MARGA)*

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

data sampelnya memiliki masalah multikolinearitas, dalam arti antar variabel penyebab terdapat hubungan linier yang sempurna, eksak, *perfectly predicted* atau *singularity* maka akan menghasilkan matriks *non-positive definitife*, artinya parameter model yang tidak dapat diestimasi, dan keluaran dalam bentuk diagram, gagal ditampilkan atau jika parameter model dapat diestimasi dan keluaran diagram jalur berhasil ditampilkan, tetapi hasilnya kurang dapat dipercaya”.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut,

1. Melihat nilai tollerance lebih besar dari 0,10. Maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Melihat nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.9. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan proses untuk menghasilkan ringkasan data berdasarkan kelompok data mentah. Pengolahan data dapat diartikan sebagai proses untuk mengartikan data pada objek penelitian, yang berarti agar data objek penelitian yang diperoleh melalui alat pengumpul data dapat diartikan secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga proses penarikan kesimpulan penelitian dapat dilakukan dengan baik.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data ordinal sehingga data tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Methods of Succesive Interval* (MSI). Langkah kerja *Methods of Succesive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut, (Riduwan dan Kuncoro, 2011),

1. Teliti setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebarkan.
2. Pada setiap butir, tentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut Proporsi (P).
4. Tentukan Proporsi Kumulatif (PK) dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proposisi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh, (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Hitung SV (*Scale of Value* = nilai skala) dengan rumus sebagai berikut:

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

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus berikut,

$$Y = SV + (1 + |SV\ min|)$$

Dimana nilai  $k = 1 + |SV\ min|$

### 3.10. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya jalur pada setiap diagram jalur dari setiap hubungan kausal antar variabel X1 (kepuasan kerja), X2 (loyalitas), dan terhadap Y (kinerja). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal. Data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval, untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang data setidaknya berskala interval (Riduwan dan Kuncoro, 2011).

Salah satu teknik transformasi adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Dalam mentransfer data akan menggunakan perangkat lunak *microsoft excel*, yang selanjutnya menjadi data interval. Semua data yang terkumpul akan diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan perangkat lunak *Amos Graphics*. Langkah atau prosedur pengolahan data adalah sebagai berikut, (Riduwan dan Kuncoro, 2011),

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut dengan memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian, dengan menggunakan skala penilaian telah ditentukan, kemudian menentukan skor.

3. Melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan data. Analisis tersebut dapat mengetahui rata, median, standar deviasi, dan varians data dari setiap variabel.
4. Menentukan analisis jalur model. Dalam penelitian ini analisis jalur yang digunakan adalah *Correlated Path Model*. Model ini merupakan pengembangan regresi berganda dengan menggunakan dua variabel eksogen, yaitu X1 dan X2 dengan satu variabel endogen Y.
5. Melakukan uji korelasi dan *path analysis*.

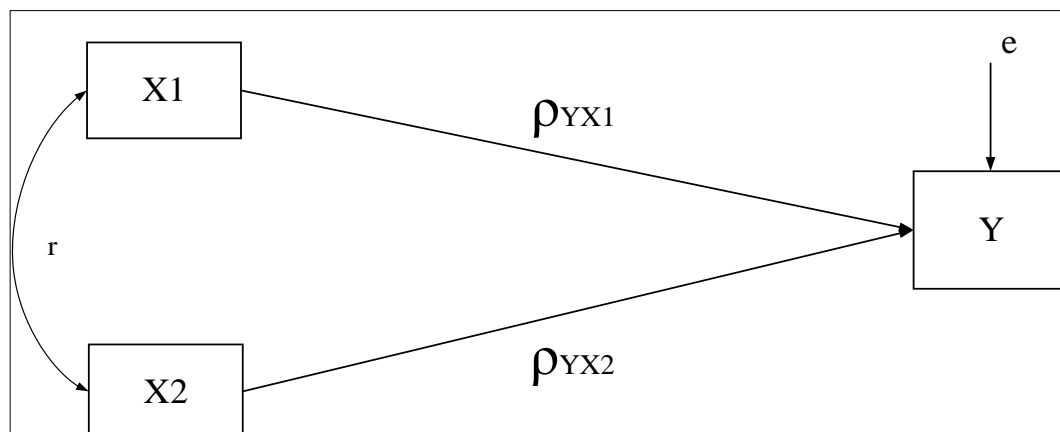
Riduwan dan Kuncoro menjelaskan langkah dalam menganalisis data dengan menggunakan *path analysis* sebagai berikut,

1. Merumuskan persamaan struktural

$$Y = \rho_{YX1} \cdot X1 + \rho_{YX2} \cdot X2 + e$$

2. Bentuk Diagram Struktur

**Gambar 3.1**  
**Diagram Struktur**



Keterangan:

$\rho_{YX1}$  = Koefisien jalur dari X1 terhadap Y

$\rho_{YX2}$  = Koefisien jalur dari X2 terhadap Y

r = Korelasi X1 dan X2

e = Pengaruh variabel lain (residu/error)

3. Menghitung koefisien jalur.
4. Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel X1, X2, dan Y.

### 3.10.2. Pengujian Hipotesis

#### 3.10.2.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat menunjukkan besarnya pengaruh secara bersama atau serempak seluruh variabel eksogen yang terdapat dalam model struktural yang dianalisis. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan program *Amos Graphics*. Nilai  $R^2$  berada antara 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dengan ketentuan sebagai berikut,

- a. Jika  $R^2$  mendekati angka 1 maka hubungan antar variabel eksogen dengan variabel endogen semakin erat atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai baik.
- b. Jika  $R^2$  menjauhi angka 1, maka hubungan antar variabel eksogen dengan variabel endogen jauh, dengan kata lain model tersebut kurang baik.

#### 3.10.2.2. Uji t Statistik

Pengujian t statistik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 secara individu mampu menjelaskan variabel Y. Pengujian t statistik ini merupakan uji signifikansi satu arah dengan menggunakan program *Amos Graphics* dengan hipotesis sebagai berikut,

- X1 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{YX1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX1} > 0$$

- X2 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX2} > 0$$

Kriteria uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:



- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig [ $0.05 \leq \text{Sig}$ ], maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dinyatakan tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig [ $0.05 \geq \text{Sig}$ ], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dinyatakan signifikan.

### 3.10.2.3. Uji F Statistik

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi berganda (F statistik). Uji korelasi berganda bertujuan untuk menghitung pengaruh bersama antar variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Uji signifikan dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut,

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

Keterangan:

$R^2$  = Korelasi ganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$F$  = F hitung / statistik yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut,

1.  $H_0$  diterima apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
2.  $H_0$  ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang dihitung tidak signifikan, dan juga sebaliknya apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang dihitung signifikan dan menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan. Pengujian F statistik dalam penelitian ini digunakan dalam hipotesis sebagai berikut,

- $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$$H_0 : \rho_{YX_2X_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX_2X_1} \neq 0$$

Muhammad Fadil, 2020

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT JASA MARGA)*

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