

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Karyawan PT Indonesia Power Kamojang POMU, dengan menggunakan pendekatan perilaku organisasi. Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai, Sekaran (2013:68). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen (*independent variable*) komitmen organisasi (X_1) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (*independent variable*) (X_2) yang terdiri dari: *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervision*, *coworkers* sedangkan variabel dependen (*dependent variable*) yaitu loyalitas karyawan (Y) terdiri dari beberapa dimensi yaitu : *emotional loyalty*, *moral loyalty*, dan *continued loyalty*. Objek penelitian ini adalah PT Indonesia Power Kamojang POMU dengan unit analisis karyawan divisi administrasi kepegawaian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2022.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif-verifikatif. Uma dan Roger (2016) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama untuk mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci mengenai gambaran loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Uma dan Roger (2016) merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. Pada penelitian ini, verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis di lapangan agar memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk melihat tingkat loyalitas karyawan PT Indonesia Power Kamojang POMU.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh

komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU

3.2.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2013:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti untuk memahami dan menjelaskan variabel dependen, atau untuk menjelaskan dan memprediksi variabilitas dari variabel dependen (Sekaran, 2003:88). Variabel dependen merupakan variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Soegoto, 2008). Sementara variabel independen adalah variabel stimulus atau variabel yang memengaruhi variabel lain (Soegoto, 2008) baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2003:89).

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut :

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Komitmen Organisasi (X ₁)	Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins & Judge, 2018).	<i>Affective Commitment</i>	Adanya keinginan untuk tetap berada di perusahaan	Memiliki keinginan untuk membuat karyawannya tetap berada di perusahaan	Ordinal	1
			Perusahaan mampu membuat karyawan menjaga hubungan kerja yang harmonis	Kemampuan perusahaan dalam menjaga hubungan kerja karyawan agar tetap harmonis	Ordinal	2
			Mampu menjaga nama baik perusahaan	Kemampuan untuk menjaga nama baik perusahaan	Ordinal	3
		<i>Continuance Commitment</i>	Karyawan tetap bekerja di perusahaan karena alasan ekonomi	Adanya alasan ekonomi sebagai faktor karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal	4
			Karyawan mendapatkan promosi jika tetap berada di perusahaan	Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi dengan bertahan di perusahaan	Ordinal	5
			Karyawan tidak akan mengundurkan diri walaupun perusahaan lain menawarkan gaji yang lebih tinggi	Kemampuan bertahan di perusahaan walaupun ada tawaran gaji yang lebih tinggi	Ordinal	6
		<i>Normative Commitment</i>	Karyawan tetap bertahan di perusahaan karena alasan tanggung jawab moral	Kemampuan untuk bertahan di perusahaan karena memiliki tanggung jawab moral	Ordinal	7
			Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	Adanya kenyamanan karyawan atas pekerjaan saat ini	Ordinal	8
			Karyawan ingin untuk	Adanya keinginan untuk	Ordinal	9

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		menghabiskan sisa masa karir di perusahaan	menghabiskan masa sisa karir di perusahaan		
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2018).				
	<i>Work Itself</i>	Karyawan merasa tertarik dengan tugas yang diberikan	Adanya ketertarikan karyawan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	10
	Merupakan peluang untuk maju dan berkembang dalam organisasi	Karyawan diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan	Adanya kesempatan menerima tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan	Ordinal	11
	<i>Pay</i>	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja	Kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja	Ordinal	12
	Merupakan jumlah yang diterima keadaan yang dirasakan setara dengan yang lain dalam organisasi.	Karyawan menerima gaji tepat waktu	Ketepatan waktu pemberian gaji dari perusahaan	Ordinal	13
	<i>Promotion</i>	Promosi jabatan dilakukan sesuai kinerja karyawan	Kesesuaian promosi jabatan dengan kinerja karyawan	Ordinal	14
	Merupakan peluang untuk maju dan berkembang dalam organisasi	Promosi jabatan dilakukan sesuai pendidikan karyawan	Kesesuaian promosi jabatan dengan pendidikan karyawan	Ordinal	15
	<i>Supervision</i>	Supervisor memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja	Adanya dukungan dalam bekerja dari supervisor kepada karyawan	Ordinal	16
	Merupakan kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan.	Supervisor memberikan instruksi yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan	Adanya instruksi yang jelas dan mudah dimengerti dari supervisor kepada karyawan	Ordinal	17
	<i>Co-workers</i>	Karyawan mampu bekerja	Adanya kerjasama antar karyawan	Ordinal	18

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Loyalitas Karyawan (Y)	Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten dengan rekan kerja yang lain	sama dalam menyelesaikan pekerjaan	dalam menyelesaikan pekerjaannya			
		Karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Adanya hubungan baik antar karyawan	Ordinal	19	
	Loyalitas Karyawan merupakan pengabdian atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi dari kepentingan pribadinya diluar apa yang dituntut oleh kewajiban hukum dan moral lainnya (Farrukh et al., 2020).					
	<i>Emotional Loyalty</i>	Karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja	Karyawan melakukan pekerjaan secara mandiri	Ordinal	20	
	Kemampuan karyawan yang dipengaruhi oleh sejauh mana seorang karyawan menyadari karakteristik pekerjaannya kedalam hal tingkat kemandirian, kepentingan, keterampilan yang diperlukan, ketersediaan pengawasan dan bimbingan.	Karyawan memiliki keterampilan khusus	Karyawan memiliki keterampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	21	
		Karyawan membutuhkan pengawasan dan bimbingan dalam bekerja	Karyawan memerlukan pengawasan dan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	22	
	<i>Moral Loyalty</i>	Karyawan menaati kontrak kerja di perusahaan	Kemampuan karyawan untuk menaati kontrak kerja yang ada di perusahaan	Ordinal	23	
	Merupakan komitmen karyawan untuk tetap tinggal di organisasi, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dan berinteraksi secara positif.	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal	24	
		Karyawan mampu berinteraksi secara positif di perusahaan	Kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja	Ordinal	25	
	<i>Continued Loyalty</i>	Merupakan nilai investasi yang dapat dicapai jika melanjutkan dengan perusahaan atau apa yang mungkin hilang jika memutuskan	Perusahaan memberikan jaminan hari tua	Adanya jaminan hari tua dari perusahaan	Ordinal	26
		Karyawan memiliki	Kemampuan karyawan untuk	Ordinal	27	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	untuk bergabung dengan perusahaan lain.	hubungan baik dengan pihak perusahaan	menjalin hubungan baik dengan perusahaan		
		Karyawan memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap keberlangsungan perusahaan	Kemampuan karyawan untuk memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap keberlangsungan perusahaan	Ordinal	28

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006:168). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut (Malhotra, 2015:89 dan 92):

1. Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data *literature*, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data berikut :

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Jenis Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Jumlah karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU (bidang kompetensi pegawai)	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder

No.	Jenis Data	Sumber Data	Jenis Data
2.	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU	Hasil pengolahan data dari pihak perusahaan	Sekunder
3.	Tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi	Kuesoner yang diberikan kepada karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU (bidang kompetensi pegawai)	Primer
4.	Tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja	Kuesoner yang diberikan kepada karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU (bidang kompetensi pegawai)	Primer
5.	Tanggapan responden mengenai Loyalitas Karyawan	Kuesoner yang diberikan kepada karyawan PT. Indonesia Power Kamojang POMU (bidang kompetensi pegawai)	Primer

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Populasi adalah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa seperangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset adalah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Sugiyono, 2002).

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasi dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2006:144). Berdasarkan pengertian mengenai populasi, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indonesia Power Kamojang POMU divisi administrasi kepegawaian sebanyak 54 orang

TABEL 3.3
JUMLAH TENAGA KERJA DIVISI BIDANG PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI

No	Unit	Jumlah Pegawai
1	Administrasi Kepegawaian	19
2	Pengembangan Kompetensi Pegawai	14
3	Perencanaan Karir dan <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	21
Jumlah Pegawai		54

Sumber: Bidang administrasi kepegawaian PT Indonesia Power Kamojang POMU

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran, 2014). Sedangkan menurut van de Ven et al, (2016) populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar seperti populasi dari Karyawan di PT Indonesia Power Kamojang POMU.

Berdasarkan pendapat diatas, dikarenakan jumlah pegawai lapangan PT Indonesia Power Kamojang bidang kompetensi pegawai sebanyak 54 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi atau jumlah pegawai lapangan PT Indonesia Power Kamojang POMU bidang kompetensi pegawai

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing kelebihan dan kekurangan tersendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari sebuah penelitian (Sekaran, 2003:223). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Studi literatur, merupakan pengumpulan data berupa data sekunder dengan cara mempelajari buku, makalah, jurnal maupun *website* yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang digunakan agar dapat membangun landasan teori untuk mendukung analisis yang dilakukan.
2. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT Indonesia Power Kamojang POMU bidang kompetensi pegawai.
3. Wawancara, adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Indonesia Power Kamojang POMU bidang kompetensi pegawai.
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai

pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan secara *online* maupun *offline*.

5. Dokumentasi, teknik pengumpulan dokumen yang terkait dengan penelitian ini meliputi data kehadiran, dan *turnover* pegawai.

3.2.7 *Method of Successive Interval (MSI)*

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, setiap jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2, dan 1. Jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4 dan 5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal. Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap item dengan teliti.
- b. Tentukan banyak orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 atau frekuensi dari setiap item.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif.
- e. Hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif menggunakan distribusi normal.
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale Value = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper Limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + (1 + [NS_{min}])$$

Keterangan :

Y = Nilai Transformasi

NS = Nilai Skala

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Syarat dari sebuah 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. Sugiyono, (2013:169) menyatakan bahwa Valid berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Sedangkan reliabilitas menurut Sugiyono, (2013:171) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama. Sedangkan Widjaja et al., (2021) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur.

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan pada penelitian, alat sebagai mengukur fenomena (variabel) yang diamati (Harmon et al., 2016, p. 88). Sehingga jumlah instrumen yang akan di gunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

3.2.8.1 Hasil Pengujian Validitas

Uma dan Roger, (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : (Malhotra & Birks, 2013)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
 n = Jumlah sampel
 \sum = Kuadrat faktor variabel X
 $\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y
 Dimana: r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga rtabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$
2. Item pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
3. Item pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil dari rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas penting dilakukan karena untuk mengetahui instrumen mana yang layak digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menguji validitas dari instrument komitmen organisasi sebagai variabel X₁, kepuasan kerja sebagai variabel X₂ dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan kuisioner yang diuji pada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas ($df = n-2$) ($30-2=28$), maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,374 dari tabel hasil pengujian. Dibawah ini disajikan Tabel 3.4 mengenai Hasil Pengujian Validitas Variabel X₁ (Komitmen Organisasi)

TABEL 3. 4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Affective Commitment</i>				
1	Saya memiliki keinginan untuk tetap berada di perusahaan	0,770	0,374	Valid
2	Perusahaan mampu menjaga hubungan kerja karyawan agar tetap harmonis	0,692	0,374	Valid
3	Saya mampu menjaga nama baik perusahaan	0,678	0,374	Valid
<i>Continuance Commitment</i>				
4	Saya akan tetap bekerja di perusahaan karena alasan ekonomi	0,754	0,374	Valid
5	Saya mendapatkan promosi jabatan jika tetap berada di perusahaan	0,788	0,374	Valid
6	Saya mampu bertahan di perusahaan walaupun ada tawaran gaji yang lebih tinggi	0,829	0,374	Valid
<i>Normative Commitment</i>				

7	Saya mampu bertahan di perusahaan karena memiliki tanggung jawab moral	0,530	0,374	Valid
8	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	0,770	0,374	Valid
9	Saya ingin menghabiskan masa sisa karir di perusahaan saat ini	0,797	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 3.4 mengenai hasil pengujian validitas pada variabel X_1 yaitu komitmen organisasi semua pernyataan dinyatakan valid karena semua nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *continuance commitment* pada pernyataan “pernyataan saya mampu bertahan di perusahaan walaupun ada tawaran gaji yang lebih tinggi dengan nilai 0,829. Sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *normative commitment* dengan pernyataan saya mampu bertahan di perusahaan karena memiliki tanggung jawab moral dengan nilai 0,530.

Adapun hasil uji validitas variabel X_2 yaitu kepuasan kerja pada tabel 3.5 dibawah ini.

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
<i>Work Itself</i>				
10	Saya merasa tertarik dengan tugas yang diberikan	0,970	0,374	Valid
11	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan	0,909	0,374	Valid
<i>Pay</i>				
12	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja	0,669	0,374	Valid
13	Saya menerima gaji tepat waktu	0,678	0,374	Valid
<i>Promotion</i>				
14	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kinerja karyawan	0,701	0,374	Valid
15	Promosi jabatan dilakukan sesuai pendidikan karyawan	0,845	0,374	Valid
<i>Supervision</i>				
16	<i>Supervisor</i> memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja	0,554	0,374	Valid
17	<i>Supervisor</i> memberikan instruksi yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan	0,786	0,374	Valid

<i>Co-Workers</i>				
18	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,828	0,374	Valid
19	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,724	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dipastikan semua pernyataan diatas dinyatakan valid hal ini disebabkan karena rhitung lebih besar daripada rtabel. Dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja (X_2) ada pada dimensi *work itself* dengan pernyataan saya merasa tertarik dengan tugas yang diberikan, bernilai 0,970 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *supervision* dengan item pernyataan *supervisor* memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja yang bernilai 0,554

Sedangkan untuk hasil pengujian validitas pada variabel Y loyalitas karyawan tertera pada tabel 3.6

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LOYALITAS KARYAWAN

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
<i>Emotional Loyalty</i>				
20	Saya melakukan pekerjaan secara mandiri	0,667	0,374	Valid
21	Saya memiliki keterampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan	0,848	0,374	Valid
22	Saya membutuhkan pengawasan dan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,660	0,374	Valid
<i>Moral Loyalty</i>				
23	Saya mampu menghargai dan menaati kontrak kerja yang ada di perusahaan	0,666	0,374	Valid
24	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,832	0,374	Valid
25	Saya mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja	0,858	0,374	Valid
<i>Continued Loyalty</i>				
26	Adanya jaminan hari tua di perusahaan	0,888	0,374	Valid
27	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan perusahaan	0,766	0,374	Valid
28	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap keberlangsungan perusahaan	0,772	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 3.6 mengenai hasil pengujian validitas pada variabel Y yaitu loyalitas karyawan semua pernyataan dinyatakan valid karena semua nilai rhitung melebihi nilai rtabel. Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *terdapat pada dimensi continued*

loyalty dengan pernyataan adanya jaminan hari tua di perusahaan yang bernilai 0,888, nilai terendah terdapat pada dimensi *emotional loyalty* dengan pernyataan saya membutuhkan pengawasan dan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bernilai 0,660.

3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas

Validitas Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan Uma dan Roger, 2016 reliabilitas adalah bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *Croanbach* alpha. Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : (Sekaran & Bougie, 2016)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika koefisien internal seluruh item (n) > r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak reliabel jika koefisien internal seluruh item (n) < r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan jumlah kuisioner yang diuji kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,374 Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 25.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini karena nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang dapat dilihat pada Tabel 3.7 mengenai Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X_1 (Komitmen Organisasi), X_2 (Kepuasan Kerja) dan Y (Loyalitas Karyawan) berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,888	0,374	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,919	0,374	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0,910	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang jelas, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan *skala likert*. Menurut Uma (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. *Skala Likert* adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. Dalam skala model *Skala Likert*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *skala likert* ini bersifat lebih fleksibel, yang penting dalam *skala likert* adalah harus dapat mengartikan setiap

angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori sebagai berikut :

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		←————→					
		5	4	3	2	1	
Positif		5	4	3	2	1	Negatif

Sumber : Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
 - a. Memasukan/*input* data ke program Microsoft Office Excel
 - b. Memberi *skor* pada setiap item
 - c. Menjumlahkan *skor* pada setiap item
 - d. Menyusun *ranking skor* pada setiap variabel penelitian.
3. Pengujian, untuk menguji hipotesis di mana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode eksplanatif, maka dilakukan analisis jalur (*path analysis*). Karena penelitian ini menganalisis hubungan korelasi ketiga variabel, yaitu komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) maka digunakan *path analysis*.

3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mencari adanya suatu hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang terdapat pada data penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan

kedalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan analisis deskriptif pada ketiga variabel penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Analisis Tabulasi Silang (*Cross Tabulation*)

Metode *cross tabulation* merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan deskriptif antara dua variabel atau lebih dalam data yang diperoleh (Malhotra, 2015a). Analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Data yang digunakan untuk penyajian *cross tabulation* merupakan data berskala nominal atau kategori (Ghozali, 2014).

Cross tabulation merupakan metode yang menggunakan uji statistik untuk mengidentifikasi dan mengetahui korelasi antar dua variabel atau lebih, apabila terdapat hubungan antara variabel tersebut, maka terdapat tingkat ketergantungan yang saling mempengaruhi yaitu perubahan variabel yang satu ikut dalam mempengaruhi variabel lain. Format tabel tabulasi yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 3.9 Tabel Tabulasi Silang (*Cross Tabulation*) dibawah ini.

TABEL 3.9
TABEL TABULASI SILANG (*CROSS TABULATION*)

Variabel Kontrol	Judul (Identifikasi/Karakteristik/ Pengalaman)	Judul (Identifikasi/Karakteristik/ Pengalaman)				Total	
		Klasifikasi		Klasifikasi			
		F	%	F	%	F	%
Total Skor							
Total Keseluruhan							

2. Skor Ideal

Skor ideal merupakan skor yang secara ideal diharapkan untuk jawaban dari pertanyaan yang terdapat pada angket kuesioner yang akan dibandingkan dengan perolehan skor total untuk mengetahui hasil kinerja dari variabel. Penelitian atau survei membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner berisikan pertanyaan yang diajukan

kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian atau survei. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam penelitian cukup banyak sehingga membutuhkan scoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan untuk membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Rumus yang digunakan dalam skor ideal yaitu sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

3. Tabel Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, diantaranya yaitu: 1) Analisis Deskriptif Variabel Y (Loyalitas Karyawan), dimana variabel Y terfokus pada penelitian loyalitas karyawan melalui *emotional loyalty*, *moral loyalty*, dan *continued loyalty*; 2) Analisis Deskriptif Variabel X₂ (Kepuasan Kerja), melalui *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervision*, dan *co-workers*; 3) Analisis Deskriptif Variabel X₁ (Komitmen Organisasi) melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Cara yang dilakukan untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil 0% sampai 100%. Format tabel analisis deskriptif yang digunakan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.10 Analisis Deskriptif sebagai berikut.

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	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: Moch Ali (1985:184).

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengkategorikan hasil perhitungan berdasarkan kriteria penafsiran, dibuatlah garis kontinum yang dibedakan menjadi lima tingkatan, di antaranya sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah. Tujuan dibuatnya garis kontinum ini adalah untuk

membandingkan setiap skor total tiap variabel untuk memperoleh gambaran variabel loyalitas karyawan (Y), variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_1) dan. Rancangan langkah-langkah pembuatan garis kontinum dijelaskan sebagai berikut:

1. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum Tertinggi = Skor Tertinggi \times Jumlah Pernyataan \times Jumlah Responden

Kontinum Terendah = Skor Terendah \times Jumlah Pernyataan \times Jumlah Responden

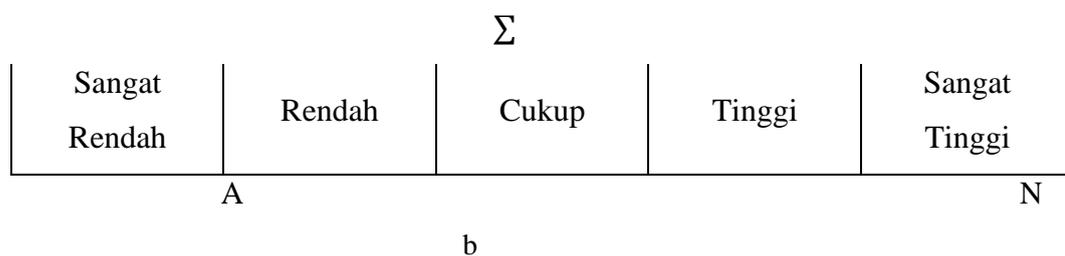
2. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkat

Skor Setiap Tingkatan = $\frac{\text{Kontinum Tertinggi} - \text{Kontinum Terendah}}{\text{Banyaknya Tingkatan}}$

3. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian.

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (Skor/Skor Maksimal \times 100%).

Penggambaran kriteria dapat dilihat dari Gambar 3.1 mengenai Garis Kontinum Penelitian komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan berikut ini:



**GAMBAR 3. 1
GARIS KONTINUM**

Keterangan:

a = Skor minimum

Σ = Jumlah perolehan skor

b = Jarak interval

N = Skor ideal Teknik Analisis Data Verifikatif

Untuk mengklasifikasikan hasil perhitungan, digunakan standar interpretasi persentase, dari 0% sampai 100%.

3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data

verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek dari ilmu itu sendiri sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2014). Dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran apakah data kita berdistribusi normal sehingga sehingga dapat digunakan statistik parameter. Tujuan dari uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan dibantu menggunakan *software IBM Statistical Product for Service Solutions (SPSS)* versi 25.0 for Windows.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dari *normal probability plot* yang tersedia dalam *software IBM SPSS*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal jika sebaran datanya terletak digaris diagonal yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

Selain itu, untuk lebih meyakinkan bahwa data yang disebarkan merupakan data yang normal, perlu dihitung menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogrov-Smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

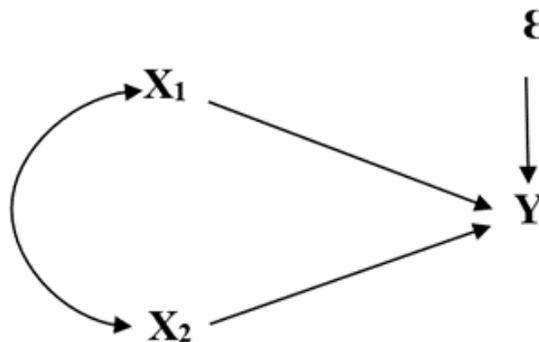
Uji *Kolmogrov-Smirnov* juga dapat dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS*. Untuk menetapkan kenormalan, ada beberapa kriteria yang berlaku antara lain:

1) Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 5\%$ atau 0,05

- 2) Bandingkan α dengan nilai signifikansi yang diperoleh
 - 3) Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal
 - 4) Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan berdistribusi normal
2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dengan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan Teknik statistik yang digunakan untuk membuktikan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam memenuhi persyaratan digunakannya metode analisis jalur maka sekurang-kurangnya data yang diperoleh adalah data interval.

Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambarkan struktur hipotesis pada Gambar 3.2.



GAMBAR 3.2

STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL ANTARA X_1 DAN X_2 TERHADAP Y

Keterangan:

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Loyalitas Karyawan

↔ = Hubungan kausalitas

→

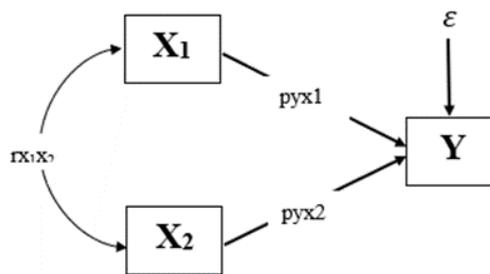
= Hubungan korelasional

ϵ = Faktor lain yang mempengaruhi (epsilon)

Struktur hubungan Gambar 3.2 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan loyalitas karyawan (Y) yaitu variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ (epilson), variabel epilson tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

Struktur hubungan antara X dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis “terdapat pengaruh antara 1) komitmen organisasi (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y), 2) kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y), dan 3) komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengajuan hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

a. Menggambarkan struktur analisis jalur:



GAMBAR 3.3
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS UTAMA

b. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas:

$$R_1 = \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{|c|c|} \hline X_1 & X_2 \\ \hline \hline \Gamma_{X_1.X_2} & \Gamma_{X_2.X_1} \\ \hline \hline \Gamma_{X_1.X_2} & \Gamma_{X_2.X_2} \\ \hline \hline \end{array}$$

c. Identifikasi persamaan sub hipotesis menghitung matriks invers korelasi:

$$X_1 \begin{array}{|c|c|} \hline X_1 & X_2 \\ \hline \hline C_{1.1} & C_{2.1} \\ \hline \hline \end{array}$$

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (mendekati 100%) (n-k-1) Terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (mendekati 100%) (n-k-1).

j. Uji statistik secara parsial atau individual dengan rumus:

$$t = \frac{\rho_{YX_1} - \rho_{YX_1}}{\sqrt{\frac{1 - R_r^2(X_1, X_2, X_3)(c_{ii} + c_{ij} + c_{jj})}{N - k - 1}}}$$

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan N-k serta berada pada uji dua pihak. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2013:188) adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel eksogen sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan dengan menggunakan rumus Guilford pada Tabel 3.12 sebagai berikut.

TABEL 3.12
PEDOMAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016)

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis secara garis besar diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang akan dibuktikan secara statistik

(Sukmadinata, 2012). Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal (Priyono, 2016). Pengujian hipotesis adalah sebuah cara pengujian jika pernyataan yang dihasilkan dari kerangka teoritis yang berlaku mengalami pemeriksaan ketat (Sekaran & Bougie, 2016). Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan uji F dan uji t.

a) Uji F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria dalam pengambilan keputusan hipotesis:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Dalam kasus tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan n-k serta berada pada uji dua pihak.

b) Uji T

Uji t atau biasa dikenal sebagai korelasi parsial digunakan untuk tujuan analisis hipotesis jika peneliti bermaksud mengetahui pengaruh hubungan variabel independen dan variabel dependen secara satu persatu (parsial). Peneliti menggunakan menggunakan *software IBM Statistical Product for Service*

Solutions (SPSS) versi 25.0 *for Windows* untuk mengetahui hasil dari uji t. Sedangkan, secara manual uji t dapat diketahui dari rumus:

$$t = \frac{\rho_{x_{ii}x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_{ii}(x_1, x_2)})(C_{ii} + C_{ii} - 2C_{ii})}{n - k - i}}}$$

Setelah mendapat nilai t, selanjutnya membandingkan nilai t tabel, dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

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

- $H_{01}: \rho < 0$: tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan
 $H_{11}: \rho > 0$: terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan
- $H_{02}: \rho < 0$: tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
 $H_{12}: \rho > 0$: terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
- $H_{03}: \rho < 0$: tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
 $H_{13}: \rho > 0$: terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.