

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif (*quantitative research*). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Siyoto dan Sodik 2015). Menurut Sugiyono (2013), dalam penelitian kuantitatif/positivistik, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Penelitian kuantitatif menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini digunakan untuk memberikan penilaian dari setiap jawaban karyawan dalam bentuk kuisioner, menguji validitas kuisioner sebagai instrumen penelitian dan menentukan presentase loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Skala yang digunakan pada penelitian ini yakni skala likert. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan (Noor, 2011).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya yang berjumlah 74 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus), dimana seluruh karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya yang berjumlah 74 orang untuk dijadikan responden/sampel.

3.3. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Sugiyono (2013) berpendapat bahwa dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk masing-masing responden mempunyai lima alternatif jawaban (skala *likert*) sesuai dengan masing-masing prioritas dari kelima poin tersebut. Jawaban yang diberikan responden, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang diberi skor nilai 5 sampai nilai terkecil 1, berikut penjelasannya :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

A. Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Siyoto dan Sodik 2015). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, wawancara, dan observasi (pengamatan).

B. Data Skunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013). Data sekunder yang dimaksud dari penelitian ini adalah data dari berbagai sumber yang telah ada, seperti dokumen pendukung dari perusahaan, penelitian terdahulu, internet serta lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian sangatlah penting untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian, dan yang mendasari kebenaran dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu teknik pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

A. Teknik Kuisisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2013). Siyoto and Sodik (2015) berpendapat bahwa “Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahuinya”. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan angket yang berisi muatan pertanyaan yang berisi pernyataan dari masing-masing indikator kepada karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya.

B. Interview (Wawancara)

Peneliti melakukan tanya jawab kepada responden yakni karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya, hal ini dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam tentang objek penelitian.

C. Observasi (Pengamatan)

Peneliti mendatangi objek penelitian yakni PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya dan mengamati secara langsung karyawan yang berkerja dalam perusahaan tersebut.

D. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang bisa berbentuk tulisan gambar maupun karya seni seseorang, studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2014). Dokumentasi diperlukan untuk mendapatkan data dari tempat yang dijadikan objek penelitian berupa tentang tinjauan historis, sejarah dan profil perusahaan, struktur organisasi, SOP dan data data terkait karyawan di PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya.

3.5. Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel

independen dan dependen (Sugiyono, 2013). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka keadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

A. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y).

B. Variabel bebas (independent variabel)

Menurut Sugiyono (2013), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3).

3.5.2. Definisi Operasional

Pengertian operasional Variabel menurut Sugiyono (2010) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dari hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti, maka akan ditunjukkan operasional variabel berdasarkan indikator-indikator setiap variabel. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

A. Pengembangan Karir (X1)

Definisi operasional pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan, dimana pendidikan akan

meningkatkan keahlian teoritis dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (S. P. . Hasibuan, 2007).

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel pengembangan karir (Rivai, 2013), yaitu:

- 1) Kebutuhan Karir, yaitu membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril, yaitu perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengisi posisi jabatan / karir yang disediakan oleh perusahaan.
- 3) Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil, yaitu perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya.
- 4) Pelatihan, yaitu meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang operasional.
- 5) Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karirnya.
- 6) Informasi Karir, yaitu memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan diri.
- 7) Promosi, yaitu memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- 8) Pengembangan Tenaga Kerja, yaitu memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

B. Kepuasan Kerja (X2)

Definisi operasional kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini yaitu suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Fred Luthans, 2011).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja (Rivai dan Sagala 2009), yaitu :

- 1) Isi pekerjaan, yaitu muatan tugas pekerjaan yang sebenarnya dan pengendalian pekerjaan. Karyawan akan merasa senang hati jika tugas kerja dianggap memuaskan dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi, yaitu perhatian manajemen kepada bawahan dan adanya hubungan yang baik, membuat mereka merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- 4) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- 5) Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 6) Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
- 7) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

C. Budaya Organisasi (X3)

Definisi operasional budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi

suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2008).

Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel budaya organisasi (Supartha dan Sintaasih 2017), yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan karyawan untuk memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat kepuasan manajemen dalam memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 4) Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat kepuasan manajemen dalam memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar agresif dan bersaing, dan bukannya santai-santai.
- 7) Stabilitas, yaitu tingkat penekanan terhadap kegiatan organisasi dalam mempertahankan status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

D. Loyalitas Karyawan (Y)

Definisi operasional loyalitas karyawan dalam penelitian ini yaitu sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan pada tingkat daya upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan serta berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan produk yang terbaik bagi perusahaan (Chaerudin, Rani, dan Alicia 2020).

Loyalitas karyawan diukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu (Siswanto dalam Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan 2013):

- 1) Taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan, karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama, bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- 4) Rasa memiliki, adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibilitas ke arah tata hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

3.5.3. Desain Instrumen Penelitian

Desain instrumen dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel 2.

Tabel 3. 1 Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Kuisisioner
Pengembangan Karir (X1) (S. P. .	Kebutuhan Karir	X1.1	Saya mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat bekerja.

Hasibuan, 2007)	Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril	X1.2	Atasan ikut bangga jika karir saya terus berkembang.
	Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil	X1.3	Perusahaan memberikan fasilitas mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
	Pelatihan	X1.4	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
	Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir	X1.5	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.
	Informasi Karir	X1.6	Di perusahaan tempat saya bekerja terdapat jenjang karir yang jelas.
	Promosi	X1.7	Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja karyawan.
	Pengembangan Tenaga Kerja (Rivai, 2013)	X1.8	Saya mendapatkan program pelatihan atau pendidikan secara rutin.

Kepuasan Kerja (X2) (Fred Luthans, 2011)	Isi pekerjaan	X2.1	Pekerjaan saya sangat menyenangkan bagi saya.
	Supervisi	X2.2	Pekerjaan saya selalu disupervisi (diawasi) oleh atasan saya.
	Organisasi dan manajemen	X2.3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.
	Kesempatan untuk maju	X2.4	Saya mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir.
	Gaji atau insentif	X2.5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.
	Rekan kerja	X2.6	Saya selalu bekerja sama dalam suatu <i>team work</i> .
	Kondisi pekerjaan (Rivai dan Sagala 2009)	X2.7	Sarana dan prasarana tempat saya bekerja sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
Budaya Organisasi (X3) (Robbins dan	Inovasi dan pengambilan resiko	X3.1	Tempat saya bekerja menuntut saya untuk berinovasi dalam bekerja.

Judge, 2008)			
	Perhatian terhadap detail	X3.2	Atasan menuntut saya untuk teliti dalam bekerja.
	Orientasi terhadap hasil	X3.3	Saya dituntut untuk mencapai target pekerjaan sesuai dengan visi misi organisasi.
	Orientasi terhadap individu	X3.4	Selama ini pihak manajemen selalu melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi.
	Orientasi terhadap tim	X3.5	Tempat saya bekerja membiasakan kerja sama antar karyawan dalam bekerja.
	Keagresifan	X3.6	Saya dituntut untuk selalu mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
	Stabilitas (Supartha dan Sintaasih 2017)	X3.7	Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan.
Loyalitas Karyawan (Y)	Taat pada peraturan	Y1.1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan.

(Chaerudin, Rani, dan Alicia 2020)	Tanggung jawab pada perusahaan	Y1.2	Saya mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
	Kemauan untuk bekerja sama	Y1.3	Saya dan rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.
	Rasa memiliki	Y1.4	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.
	Hubungan antar pribadi	Y1.5	Saya dan sesama karyawan sering saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kesukaan terhadap pekerjaan	Y1.6	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.
(Siswanto dalam Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan 2013)			

3.5. Uji Kualitas Data

Pengujian instrumen penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013) bahwa “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas adalah instrumen penelitiannya, sehingga menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2013).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan alat ukurnya. Suatu kuisisioner dianggap valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk mencari nilai validitas di sebuah item dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Menurut Azwar (2016) korelasi total item koefisien menunjukkan kesesuaian fungsi item dengan fungsi skala dalam mengungkapkan perbedaan individu. Untuk mengetahui bahwa nilai r_{xy} (total koefisien item) adalah sah atau tidak sah (tidak sah). Terdapat aturan para pakar, menurut Sugiyono (2013) syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b) Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu di konsultasikan dengan tabel *r product moment*.

3.5.2. Uji Reabilitas

Alat ukur atau instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reliabilitas. Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya dan reliabel yang artinya dapat dipercaya (Siyoto & Sodik, 2015). Dan Siyoto and Sodik (2015) berpendapat bahwa suatu alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan menghasilkan kesimpulan yang bias, kurang sesuai dengan yang seharusnya, dan akan memberikan informasi yang keliru mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes itu. Menurut (Sugiyono, 2013) “Instrumen yang reliabel adalah konsistensi atau stabilitas yang secara umum menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika diukur kembali pada pokok yang sama”.

Sebuah alat ukur atau pernyataan dalam angket dikategorikan *reliable* (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan yang sudah valid. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus *Koefisien Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari batasan yang telah ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam table dan dapat digunakan untuk penelitian (Ghozali, 2016). Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka alat ukur di anggap handal atau terdapat

internal *consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka di anggap kurang handal atau tidak terdapat internal *consistency reliability*.

3.6. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi linier berganda. Di mana dalam analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Beberapa asumsi yang harus terpenuhi supaya kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah:

3.6.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian statistik (Ghozali, 2001). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara yakni analisa grafik dan uji statistik. Uji normalitas analisa grafik dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, A., & Manurung, 2015).

Selanjutnya uji statistik normalitas data dalam penelitian dilakukan dengan Kolmogorov Smirnov Test menggunakan Program SPSS versi 25. Pengujian normalitas data

menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak..

3.6.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian sebuah model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Janie, 2012). Menurut Santoso (2012) jika terjadi korelasi, berarti terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batasan VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terbukti adanya multikolinieritas yang serius (Janie, 2012).

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada dua cara pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan metode grafik dan metode statistik (Janie,

2012). Janie (2012) juga berpendapat bahwa metode grafik biasanya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya sedangkan metode statistik dapat dilakukan dengan Uji Park, Uji Glejser, dsb.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan metode grafik dan uji statistik Glejser, adapun dasar untuk menganalisis metode grafik adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan, dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan statistik Glejser adalah :

- a) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Menurut Siyoto and Sodik (2015), Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari

sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengukur hubungan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) (Janie, 2012). Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus antara variabel terikat dengan masing-masing prediktornya. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Loyalitas karyawan sebagai variabel terikat

X₁ = Pengembangan karir sebagai variabel bebas

X₂ = Kepuasan kerja sebagai variabel bebas

X₃ = Budaya organisasi sebagai variabel bebas

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi yang akan diamati (variabel bebas)

e = Standar eror

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji t (Parsial)

Pengukuran tes ini dimaksudkan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara

individu berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (tingkat kepercayaan yang di pilih) yaitu :

- a) Jika nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima, ini berarti secara parsial variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.
- b) Jika nilai signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

3.8.2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

Dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $Sig. < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), demikian sebaliknya.
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, hipotesis diterima. Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), demikian sebaliknya.

3.9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi

adalah $0 < R^2 < 1$ (antara nol dan satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Loyalitas Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas secara menyeluruh memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

