

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode penelitian.

Dalam sebuah penelitian pastinya dibutuhkan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan hasil berupa data dan jawaban atau tanggapan. Metode penelitian disebut juga dengan cara ilmiah dimana bertujuan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan cara ilmiah berarti penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Dan untuk mengetahui validitasnya dengan melakukan uji reabilitas dan obyektivitas.⁴⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode tradisional, karena telah lama dipakai sebagai metode penelitian. Metode ini disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah dimana telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dan juga metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴¹

Dengan menggunakan metode ini, hasil dari penelitian akan dengan mudah terlihat dan disimpulkan, selain itu dapat dideskripsikan berdasarkan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV ALFABETA, 2015), hlm.2-3.

⁴¹ Ibid, hlm.7.

hasil dari data tersebut. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani)

B. Operasional Variabel.

Menurut Hatch dan Farhandy , variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lainnya atau satu objek dengan objek lain. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴²

Menurut pengertian variabel tersebut, yaitu adanya suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka, macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi :⁴³

1. Variabel Independent

Variabel Independent sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini hanya ada satu variabel yaitu Lingkungan Kerja yang ditandai dengan tanda X.

⁴² Ibid, hlm.38

⁴³ Ibid, hlm. 39.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi, suasana di tempat kerja yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dimana dapat berupa peralatan yang tersedia ataupun hubungan kerja karyawan. Lingkungan kerja harus senantiasa mendukung untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

Tabel 3. 1
Oprasional variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Sub - Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan atau cahaya. 2. Temperature atau suhu udara. 3. Kenyamanan. 4. Kebersihan. 5. Dekorasi / tata ruang. 6. Keamanan.	<i>Likert</i>
	Lingkungan Kerja Non Fisik	7. Hubungan karyawan dan pimpinan. 8. Hubungan karyawan dan karyawan.	<i>Likert</i>

2. Variabel dependent.

Variabel dependent sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini dinyatakan dalam tanda Y. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang, dimana sikap tersebut merupakan cerminan dari adanya rasa patuh atau taat aturan, dimana dia akan senantiasa berada lebih lama di perusahaan tersebut. Adanya keadaan dimana karyawan merasa butuh terhadap perusahaan hingga menyebabkan dia tetap bertahan. Faktor lainnya juga dapat disebabkan karena merasa nyaman dan senang dengan kondisi yang ada.

Tabel 3. 2
Oprasional Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	Sub – Variabel	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	Taat pada aturan	1. Sikap taat aturan 2. Takut terhadap sangsi yang diterima.	<i>Likert</i>
	Tanggung jawab pada perusahaan.	3. Adanya rasa tanggung jawab. 4. Berhati-hati dalam mengerjakan tugas.	<i>Lnkert</i>
	Kemauan untuk bekerja sama	5. Adanya kemauan bekerjasama dengan karyawan lain.	<i>Likert</i>
	Rasa memiliki	6. Adanya rasa memiliki 7. Ikut menjaga dan bertanggung jawab pada nama baik perusahaan.	<i>Likert</i>
	Hubungan antarpribadi	8. Memiliki hubungan yang baik.	<i>Likert</i>
	Kesukaan terhadap pekerjaan	9. Adanya rasa menyukai pekerjaannya.	<i>Likert</i>

3. Variabel Intervening.

Dalam hal ini Tuckman menyatakan “*An intervening variable is that factor that theoretically effect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate*”. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau perantara di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Dimana variabel ini dicirikan dengan tanda Z. Dalam penelitian ini variabel intervening nya adalah Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang ditunjukkan karyawan terhadap situasi kerja saat ini yang timbul dari penilaian pribadinya, karena adanya pemenuhan harapan sehingga dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang maksimal.

Tabel 3. 3
Oprasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Sub – Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas / job desk 2. Mempunyai kesempatan belajar.	<i>Likert</i>
	Kompensasi	3. Kompensasi yang diterima sesuai dan pantas.	<i>Likert</i>
	Kesempatan promosi	4. Kesempatan maju promosi.	<i>Likert</i>
	Pengawasan	5. Kemampuan atasan dalam supervisi. 6. Memberi	<i>Likert</i>

		dukungan perilaku.	
	Rekan kerja	7. Memberi dukungan teknis dan sosial.	<i>Likert</i>

C. Populasi dan Sampel.

1. Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Populasi adalah keseluruhan dari subjek dan atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian.⁴⁵

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi yakni semua pegawai pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani. Dimana terdiri dari pimpinan, *collection*, *SPV*, *Marketing AO*, *Marketing AOM*, *Audit*, *Operasional*, *Support*, *Cleaning service*, *Driver* dan *Security*. Jadi jumlah populasi yakni sejumlah 38 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. apa yang dipelajari dalam sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi untuk itu sampel dari populasi harus betul betul representative (mewakili).⁴⁶ Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel berarti sejumlah 35 orang.

⁴⁴ Ibid, hlm. 80

⁴⁵ Hasan Ali Z, *Metode Riset Peneleitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta : Deepublish,2020), hlm.11

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*,hlm.

D. Teknik Pengumpulan data.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan adalah dengan Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat dibuat dalam bentuk konvensional (cetak) atau dalam bentuk online (misalnya google form).⁴⁷ Selanjutnya dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan google form atau selebaran sebagai sarannya, lalu disebar kepada seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

E. Instrument Penelitian.

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa kuesioner dimana skala pengukuran yang dipakai adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau fenomena sosial lainnya.⁴⁸

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan instrument kuesioner yang akan disebar kepada seluruh karyawan. Dalam kuesioner tersebut nantinya akan diberikan pilihan yang terdiri dari 5 pilihan jawaban dimana dalam pilihan tersebut nantinya akan diberikan penilaian masing-masingnya.

Untuk memudahkan dalam penyusunan instrumen, maka dibutuhkan matrik pengembangan atau kisi kisi instrument

⁴⁷ Ali Hasan Z, *Metode Riset Peneleitian Kuantitatif....*, hlm.29.

⁴⁸ Ibid, hlm.24

Tabel 3. 4
Kisi-kisi Instrument Penelitian

Variabel	Sub - Variabel	Indikator	Item
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan atau cahaya. 2. Temperature atau suhu udara. 3. Kenyamanan. 4. Kebersihan. 5. Dekorasi / tata ruang. 6. Keamanan.	3,11 1,8,17 12 4,9 2,13,19, 10,14 5,15
	Lingkungan Kerja Non Fisik	7. Hubungan karyawan dan pimpinan. 8. Hubungan karyawan dan karyawan.	7,18 6,16
Loyalitas Karyawan (Y)	Taat pada aturan	9. Sikap taat aturan 10. Takut terhadap sangsi yang diterima.	20,24,3 9,41 21,33
	Tanggung jawab pada perusahaan.	11. Adanya rasa tanggung jawab. 12. Berhati-hati dalam mengerjakan tugas.	34,22,4 0,25 23,42
	Kemauan untuk bekerja sama	13. Adanya kemauan bekerjasama dengan karyawan lain.	26,35,4 3
	Rasa memiliki	14. Adanya rasa memiliki 15. Ikut menjaga dan bertanggung jawab pada nama baik perusahaan.	27,36,3 8,45,25 29,32
	Hubungan	16. Memiliki hubungan yang	28,37,3

	antarpribadi	baik.	1
	Kesukaan terhadap pekerjaan	17. Adanya rasa menyukai pekerjaannya.	30,
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan sendiri	18. Tugas / job desk 19. Mempunyai kesempatan belajar.	48,51,5 4 47,60
	Kompensasi	20. Kompensasi yang diterima sesuai dan pantas.	52
	Kesempatan promosi	21. Kesempatan maju promosi.	57
	Pengawasan	22. Kemampuan atasan dalam supervisi. 23. Memberi dukungan perilaku.	53,59
			49,58
Rekan kerja	24. Memberi dukungan teknis dan sosial.	50,56	

Dengan menggunakan skala *likert* ini dimana nantinya akan diteliti mengenai pendapat seberapa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Keterangan dalam skala likert ini adalah sebagai berikut:

1. SS (Sangat Setuju) = 5
2. S (setuju) = 4
3. R (ragu) = 3
4. TS (Tidak setuju) = 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Untuk mengetahui apakah penelitian tersebut valid atau reliabel, maka perlu dilakukan uji instrument tersebut dengan melakukan uji validitas dan reabilitasnya.

1. Uji validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.⁴⁹

Alat analisis yang biasanya digunakan adalah *Bivariate Pearson (Produk Moment Pearson)* yaitu analisis yang mengkorelasikan nilai item per item terhadap skor total item dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Namun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi antar item dianggap rendah dan dinyatakan tidak valid.⁵⁰

Instrumen Lingkungan Kerja terdiri dari 19 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil data yang dinyatakan valid. Dengan keterangan sebagai berikut :

⁴⁹ Tim penyusun, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*, (Bandung :Utama, 2017), hlm. 20.

⁵⁰ Agustina Marzuki, Crystha Armereo, dan Pipit Fitri R, *Praktikum Statistik*, (Malang: Ahlimedia Press, 2020), hlm.62.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

No.Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
1	0.561	0.334	Valid
2	0.661	0.334	Valid
3	0.799	0.334	Valid
4	0.805	0.334	Valid
5	0.693	0.334	Valid
6	0.624	0.334	Valid
7	0.761	0.334	Valid
8	0.525	0.334	Valid
9	0.695	0.334	Valid
10	0.548	0.334	Valid
11	0.832	0.334	Valid
12	0.681	0.334	Valid
13	0.767	0.334	Valid
14	0.738	0.334	Valid
15	0.747	0.334	Valid
16	0.640	0.334	Valid
17	0.566	0.334	Valid
18	0.657	0.334	Valid
19	0.643	0.334	Valid

Instrumen Lingkungan Kerja terdiri dari 27 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil data yang dinyatakan valid sebanyak 22 item. Dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

No.Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
1	0.386	0.334	Valid
2	0.507	0.334	Valid
3	0.669	0.334	Valid
4	0.385	0.334	Valid
5	0.453	0.334	Valid
6	0.373	0.334	Valid
7	0.429	0.334	Valid
8	0.449	0.334	Valid
9	0.513	0.334	Valid
10	0.409	0.334	Valid
11	0.366	0.334	Valid
12	0.409	0.334	Valid

13	0.556	0.334	Valid
14	0.393	0.334	Valid
15	0.619	0.334	Valid
16	0.390	0.334	Valid
17	0.634	0.334	Valid
18	0.537	0.334	Valid
19	0.457	0.334	Valid
20	0.501	0.334	Valid
21	0.464	0.334	Valid
22	0.340	0.334	Valid

Instrumen Kepuasan Kerja terdiri dari 13 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil data yang dinyatakan valid. Dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
1	0.679	0.334	Valid
2	0.667	0.334	Valid
3	0.793	0.334	Valid
4	0.758	0.334	Valid
5	0.748	0.334	Valid
6	0.650	0.334	Valid
7	0.742	0.334	Valid
8	0.855	0.334	Valid
9	0.668	0.334	Valid
10	0.783	0.334	Valid
11	0.749	0.334	Valid
12	0.810	0.334	Valid
13	0.756	0.334	Valid

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk questioner. Uji reliabilitas dilakukan

secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel.⁵¹

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas biasanya nilai yang harus didapat > 0.7 untuk memiliki keandalan yang cukup kuat, bila > 0.6 dapat disimpulkan bahwa keandalan suatu data telah mencukupi, dan apabila < 0.6 dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian.⁵²

Tabel 3. 8
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	r tabel 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.937	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.801	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.930	0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, hasil uji reliabilitas yang diperoleh pada setiap variabel menghasilkan Cronbach's Alpha > 0.70 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada Variabel Lingkungan Kerja (X), Loyalitas Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan reliable dan dapat digunakan dengan keandalan yang kuat.

⁵¹ Tim penyusun, *Metode Riset...*, hlm.24.

⁵² Agustina M, Crystha A, dan Pipit F.R, *Praktikum Statistik...*, hlm. 67.

F. Uji Persyaratan Analisis.

1. Uji Asumsi Dasar.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Uji ini dilakukan bukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika nilai nya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka tidak berdistribusi normal.⁵³

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan untuk melihat apakah model yang digunakan memiliki hubungan linear atau tidak. Menurut Widarjono, hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linear sebenarnya sudah tidak dapat dianalisis dengan regresi linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.⁵⁴

Teknik pengambilan keputusan dapat dilihat dengan 2 cara. Pertama, dengan melihat nilai signifikansi yaitu jika *Deviation from linearity Sig* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara

⁵³ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisa Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish,2019), hlm.114.

⁵⁴ Ibid, hlm.127.

variabel independent dengan variabel dependen, begitupun sebaliknya. Kedua, membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel yaitu jika nilai F-hitung < F-tabel maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen, dan sebaliknya.⁵⁵

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model yang mengalami heteroskedastisitas adalah nilai ε_1 membentuk hubungan yang signifikan dengan variabel prediktornya. Dalam hal ini, nilai ε_1 dapat berkorelasi positif atau negative dengan variabel prediktornya. Akurasi model dapat mengalami penurunan pada nilai variabel pediktor yang semakin besar (bila korelasi positif).⁵⁶

b. Uji Multikolinieritas.

Multikolinieritas terjadi pada model regresi lebih dari satu variabel independen (regresi berganda) dimana terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Adanya korelasi tersebut kemudian menyebabkan nilai taksiran dari β_k semakin tidak stabil. Model yang baik tidak mengalami multikolinieritas. Gejala kolinieritas adalah jika semua variabel bebas dimasukkan dalam model persamaan regresi.⁵⁷

⁵⁵ Agustina M, Crystha A, dan Pipit F.R, *Praktikum...*, hlm.107.

⁵⁶ Nawari, *Analisis Regresi dengan MS Excel dan SPSS 17*, (Jakarta : PT Alex Media Komputindo, 2010), hlm. 227.

⁵⁷ Ibid, hlm. 233.

G. Teknik Analisis Data.

1. Analisis statistik deskriptif.

Statistik deskripsi lebih kepada bagaimana menggambarkan atau mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengumpulan, peringkasan, serta penyajian hasil dari peringkasan data. Analisis deskriptif digunakan untuk menampilkan deskripsi variabel *numeric* yang dipilih.⁵⁸

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁵⁹

2. Teknik Analisis Data & Uji Hipotesis.

a. Penentuan hipotesis.

1) $H_{01}: \rho = 0$; Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

$H_{a1}: \rho \neq 0$; Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

2) $H_{02}: \rho = 0$; Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

$H_{a2}: \rho \neq 0$; Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

⁵⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengelola Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm.22-34.

⁵⁹ Sugiyono, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm.61.

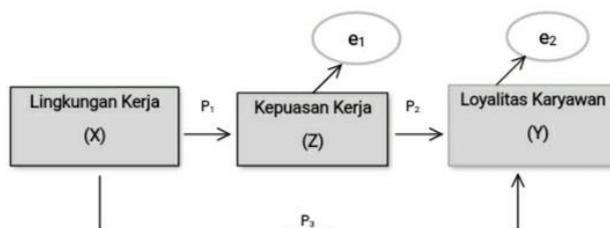
3) $H_{03}: \rho = 0$; Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

$H_{a3}: \rho \neq 0$; Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

b. Pengujian Hipotesis Dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

1) Penentuan Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*) .

Analisis jalur adalah suatu teknik menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Menurut Paul Webley, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal hipotetikal dalam seperangkat variabel.⁶⁰ Model dari penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Model Persamaan *Path Analysis*

⁶⁰ Hironymus Ghodang, *Path Analysis (Analisis Jalur)*, (Medan: PT Penerbit Mitra Grup, 2020), hlm.17.

Setelah dibuat diagram jalur tersebut, selanjutnya menentukan persamaan struktural untuk uji hipotesis, dimana dalam penelitian didapat persamaan sebagai berikut:

$$M = \beta \text{Lingkungan Kerja} + e_1 \text{ (Persamaan structural 1)}$$

$$Y = \beta \text{Kepuasan Kerja} + e_1 \text{ (Persamaan structural 2)}$$

Setelah didapat persamaan tersebut, selanjutnya dilakukan analisis terhadap setiap struktur dengan analisis regresi. Dimana dalam analisis tersebut dicari nilai *R-Square* dan koefisien regresi dengan tabel t, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap struktur yang di uji.

2) Uji Mediasi (Metode *Product of Coefficient*)

Pada pengujian mediasi terdapat metode *Product of Coefficient*. Metode ini menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dimana dikenal sebagai Uji Sobel (*Sobel test*). Dalam uji ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel Intervening. Dalam uji ini dihitung *coefficient* dan *standar error* nya.⁶¹

Persamaan untuk metode *Product of Coefficient* sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : Kepuasan Kerja} = a_1 + b \text{Lingkungan Kerja}$$

$$\text{Persamaan 2 : Loyalitas Karyawan} = a_1 + b_2 \text{Lingkungan Kerja} + b_3 \text{kepuasan kerja}$$

⁶¹ Slamet Riyanto, Aglis Andhita H, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020), hlm.219.

