

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber data

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data yang diperoleh melalui kuisioner sebagai instrumen penelitian. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau dapat dikatakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data dan jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot (Sugiyono, 2015). Secara umum data yang di dapat dari suatu penelitian bisa digunakan untuk memecahkan sesuatu, memahami serta untuk mengantisipasi masalah. Maksudnya disini yaitu memperjelas informasi atau masalah yang sebelumnya tidak diketahui dan kemudian menjadi tahu. Sedangkan memecahkan maksudnya meminimalkan atau bahkan menghilangkan masalah, sementara mengantisipasi adalah berupaya agar tidak terjadi lagi masalah.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder (Purhantara, 2015).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau memperoleh informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan - pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian data yang sering kali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data yang disajikan secara terperinci. Indriatono dan Supomo dalam Purhantara (2015).

Pada penelitian ini jawaban data primer diperoleh dari hasil wawancara dari wakil pimpinan perusahaan serta beberapa karyawan PT. Prima Indonesia Logistik.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah di olah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam

statistik biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa, perusahaan swasta atau badan lainnya yang berhubungan dengan penggunaan data (Moehar, 2016). Dalam data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder di dapat dari lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi serta memperoleh data-data yang dibutuhkan peneliti dalam hal ini data perusahaan. Adapun penelitian dilakukan di PT. Prima Indonesia Logistik yang berlokasi di jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

[illegible]

5.	Operrator	38
6.	Pelaksana Handling	3
7.	Sekretaris Direksi	1
8.	Staf	17
9.	Supervisi	5
10.	Tally	27
Total		114

Sumber: PT. Prima Indonesia Logistik (2023)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah data populasi dari perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik mempunyai 114 karyawan kontrak terdiri dari Admin 10 Orang, Driver 3 Orang, Helper 6 Orang, Mekanik 4 Orang, Operator 38 Orang, Pelaksana Handling 3 Orang, Sekretaris Direksi 1 Orang, Staf 17 Orang, Supervisi 5 Orang, dan Tally 27 orang. Jadi total keseluruhan karyawan PT. Prima Indonesia Logistik yang masih menggunakan sistem Kontrak Kerja berjumlah 114 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 30 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Prima Indonesia Logistik yang jumlah populasi sebanyak 114 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 114 karyawan PT. Prima Indonesia Logistik merupakan Karyawan Kontrak.

3.4. Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel

Tabel 3.3 Defenisi Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kontrak Kerja (X1)	Kontrak Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang- undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.	a. Tenaga Kerja b. Jenis pekerjaan c. Besar upah d. Batas waktu kerja e. Tanggungjawab kerja, (Kosidin, 2018)	<i>Likert</i>

2.	Jenjang Karir (X2)	Jenjang karier adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi.	a. Kebutuhan karir b. Pelatihan c. Perlakuan yang adil dalam berpikir d. Informasi karir e. Promosi f. Mutasi g. Pengembangan tenaga kerja (Rivai, 2019)	<i>likert</i>
3	Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.	a. Reward b. Penempatan c. Punishment d. Rekan Kerja e. Kepemimpinan (Hasibuan, 2014)	<i>Likert</i>

4	Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas Karyawan merupakan dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetia yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik.	a. Ketaatan b. Tanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran Saydam dalam Agus dkk (2016).	<i>Likert</i>
---	------------------------	--	--	---------------

3.4.1 Aspek Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini di dasarkan dalam skala *likert*, menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang ataupun kelompok tentang fenomena sesuatu, untuk setiap pertanyaan dan pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk di pilih.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain, wawancara dan observasi.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2015) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengmpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non partisipan. Jenis

observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah pada proses atau tata kelola bagian produksi seperti margarin, felling, molding serta yang terakhir adalah loading.

b. Kuisisioner

Metode kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang proses kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik, kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada masing-masing jawabannya mempunyai skor yang berbeda.

Tabel 3.4 Pedoman Pemberian Skor

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya lima, maka jumlah instrumen penelitian yang digunakan juga lima. Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang dibukukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen baru mempunyai skala. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *Rating Scale*. *Rating Scale* adalah data mentah yang diperoleh berupa angka, oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain lain.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2019) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap *valid* apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019). Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Menurut Gunawan (2019) suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.
- b) Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid.

Begitupun dengan sebaliknya, apabila r hitung $\leq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 30 responden pada perusahaan PT Prima Indonesia Logistik Divisi Kantor (Pelindo dan Organik Amper) untuk menguji validitas pada penelitian ini, karena PT. Prima Indonesia Logistik memiliki karyawan sebanyak 114 orang. Dalam penelitian ini nilai R hitung harus lebih besar dari R tabel. Untuk menentukan r tabel menggunakan tingkat signifikasnsi uji dua arah sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus $df = n-2$ ($30-2=28$) maka dicari df pada angka 28 dan disesuaikan dengan uji dua arah dan taraf 0,05 sehingga didapatkan nila R tabel pada variabel kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar (0.361). Dikatakan valid apabila R hitung $> R$ tabel.

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kontrak Kerja

No	Pernyataan Kontrak Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya merasakan adanya pengawasan atau controlling dalam melaksanakan tugas.	0.507	0.361	Valid
2	Saya memahami tujuan perusahaan secara terperinci.	0.527	0.361	Valid
3	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan.	0.427	0.361	Valid
4	Saya telah merasakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.	0.518	0.361	Valid
5	Saya sudah mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban saya dalam	0.635	0.361	Valid

	menjalani bekerja.			
6	Saya merasa cemas dengan status menjadi karyawan <i>outsourcing</i> yang tidak pasti.	0.704	0.361	Valid
7	Saya merasa tidak ada jenjang karir dalam bekerja sebagai karyawan <i>outsourcing</i> .	0.567	0.361	Valid
8	Saya merasa adanya perbedaan sikap atau perilaku antara karyawan tetap dan karyawan <i>outsourcing</i> .	0.690	0.361	Valid
9	Saya merasa cemas dengan pemutusan kontrak kerja yang bisa kapanpun terjadi karena status karyawan <i>outsourcing</i> yang tidak jelas dan kinerja yang kurang bagus.	0.405	0.361	Valid
10	Saya merasa waktu yang diberikan dalam bekerja tidak cukup dalam mengerjakan pekerjaan	0.408	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel kontrak kerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.6 Uji Validitas Jenjang Karir

No	Pernyataan Jenjang Karir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Ada kejelasan dalam tujuan karir	0.735	0.361	Valid
2	Penilaian dilakukan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan	0.921	0.361	Valid
3	Posisi bekerja sudah sesuai dengan pendidikan	0.881	0.361	Valid
4	Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain	0.691	0.361	Valid
5	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir diperusahaan	0.599	0.361	Valid

6	Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan.	0.852	0.361	Valid
7	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	0.897	0.361	Valid
8	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan	0.908	0.361	Valid
9	Karyawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan	0.797	0.361	Valid
10	Karyawan mendapatkan pelatihan	0.718	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel jenjang karir menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.	0.451	0.361	Valid
2	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.	0.458	0.361	Valid
3	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.	0.368	0.361	Valid
4	Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain	0.542	0.361	Valid
5	Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).	0.388	0.361	Valid
6	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk	0.558	0.361	Valid

	mengikuti program promosi jabatan.			
7	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.	0.680	0.361	Valid
8	Promosi yang diberikan mengikuti aturan.	0.632	0.361	Valid
9	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan.	0.742	0.361	Valid
10	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.	0.365	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.8 Uji Validitas Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan Loyalitas Karyawan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya menaati aturan dan tata tertib organisasi	0.575	0.361	Valid
2	Peraturan yang di terapkan di perusahaan, melatih saya agar lebih disiplin	0.425	0.361	Valid
3	Saya memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	0.488	0.361	Valid
4	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini	0.767	0.361	Valid
5	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di organisasi.	0.757	0.361	Valid
6	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan	0.517	0.361	Valid
7	Saya melakukan semua pekerjaan demi kepentingan bersama	0.492	0.361	Valid
8	Memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi.	0.540	0.361	Valid

9	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama pegawai.	0.517	0.361	Valid
10	Saya memiliki hubungan yang baik	0.479	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.8 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020).

Menurut Ghazali (2016) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, menurut Ghazali (2016) suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 dan apabila nilai Cronbach Alpha's $<$ 0,60 penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan kepada 30 responden pada Perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan Divisi Kantor (Pelindo dan Organik Amper) untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kontrak kerja	0.731	Reliabel
Jenjang Karir	0.937	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.693	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.752	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.9 dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > dari 0.60 maka dinyatakan reliabel dengan tingkat yang tinggi.

3.7 Teknik analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2019).

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel indenpenden dan variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebagaimana kontrak kerja, jenjang karir, kepuasan kerja dan loyalitas kerja di dalam sebuah perusahaan.

3.7.2 Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah data primer dan sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan sebelum uji t dan uji f maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikoleniaritas, autokolerasi dan heteroskedastitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang di miliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2017) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymotic Significance*) yaitu:

1. Jika probabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas $<0,05$ maka disitribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinesritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2016).

Menurut Singgih Santoso (2015) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2018) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu dengan cara mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk itu menguji

Heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians pada grafik *scatterplot* pada output SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien- koefisien regresi yang menjadi titik efesien. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas juga bisa menggunakan uji rank *Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (variens dari residual tidak homogen) Ghozali, 2017).

d. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau bahkan lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai beriku

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

α = Harga Konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

b2 = koefisien regresi kedua

b3 = koefisien regresi ketiga

X1 = Kontrak Kerja

X2 = Jenjang Karir

X3 = Kepuasan Kerja

e = Standar error

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari perusahaan yang terkontrol. Hipotesis yang akan di uji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan dan atau tidaknya pengaruh variabel beban yang perlu di uji kebenarannya dalam penelitian. Menurut Nuryaman dan Veronica Cristian (2015) “pengujian hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan hubungan antara beberapa konsep (*construct*) yang bisa di uji secara empiris”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2015) hipotesis adalah suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian, oleh karena itu maka penelitian dituntut kemampuannya untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas.

Berhubungan dengan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data seluruh populasi atau sampel jenuh, maka tidak dilakukan uji signifikan. Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian koefisien regresi yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol, jika koefisien regresi lebih dari nol atau lebih dari nol maka koefisien regresi diterima.

1. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan bagian dari statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2015). Adapun pengujian dengan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

keterangan:

t = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden yang diteliti

Menurut Indri (2015) untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dapat ditempuh dengan menggunakan asumsi sebagai berikut:

1. Tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$
2. Derajat kebebasan $dk = n-1$
3. Dilihat dari hasil ttabel

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengujian dengan tingkat signifikan pada tabel Anova $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova $> \neq 0,05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2016) dapat dirumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen n = Jumlah anggota sample

F_h = $(n - k - 1)$ derajat keterbatasan

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka = 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka = 5% maka H_0 ditolak dan H_a

diterima (tidak berpengaruh).

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi yang besarnya dinyatakan dalam bentuk presentase.

Menurut Gujarati (2017) untuk melihat besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$K_d = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$ Keterangan:

K_d = Koefisien Determinasi

Zero Order = Koefisien korelasi

β = koefisien beta

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan koefisien determinasi (R^2) menurut V. Wiratmaja Sujarweni (2015) rumus determinasi sebagai berikut.

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

Keterangan:

K_d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Koefisien determinasi (K_d) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai K_d yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu penerapan akuntansi pertanggung jawaban dan pengendalian biaya terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dinyatakan dalam presentase. Proses pengolahan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *Statistic Program for Social Science* (SPSS).