BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Objek penelitian menurut Husein Umar (2005 : 303) “Menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian itu dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2011 : 32) “Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yang menjadi objek penelitian adalah variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Objek penelitian yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan, penelitian ini dilakukan di Universitas Komputer Indonesia.

3.2 METODE PENELITIAN

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data

yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah."

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebab penulis ingin mendeskripsikan sejauh mana Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) (dalam buku Umi Narimawati et al (2010:29)) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai :

1. Bagaimana Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
4. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) (dalam buku Umi Narimawati et al (2010:29)) "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian verifikatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia secara parsial.

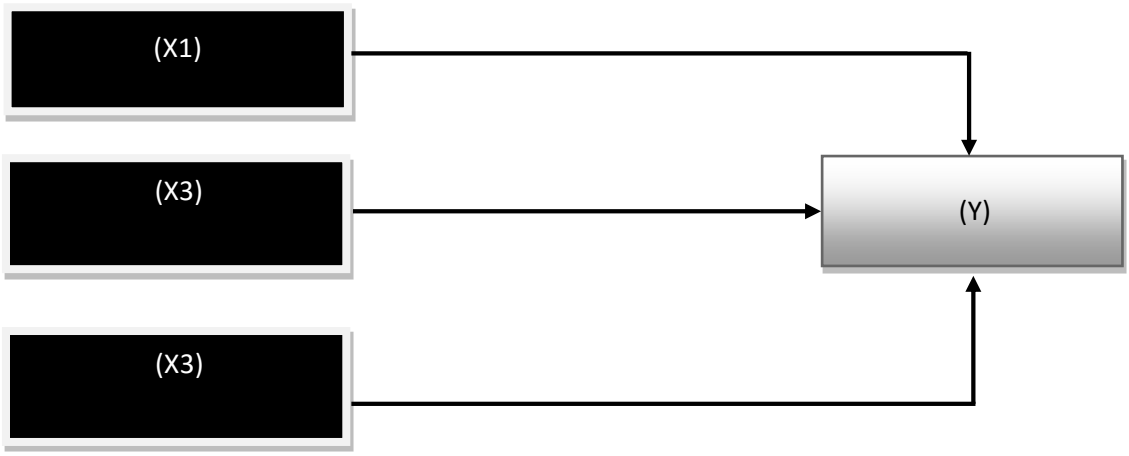
Menggunakan metode verifikatif ini akan diketahui hubungan yang signifikan antar variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan yang akan lebih menjelaskan gambaran mengenai objek penelitian yang diteliti. Metode yang digunakan penulis adalah metode survey dimana dengan pengambilan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai cara dalam pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir (dalam buku Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:3)) adalah "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian"

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati adalah :

1) Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2) Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3) Menetapkan rumusan masalah.
4) Menetapkan tujuan penelitian.

5) Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6) Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7) Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8) Melakukan analisis data.
9) Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
Bagaimana Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive & Explanatory Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive & Explanatory Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*
Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive & Explanatory Survey*	Karyawan UNIKOM	*Cross Sectional*

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator subvariabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas. Apabila secara konseptual belum jelas maka perlu dilakukan analisis faktor.

Terdapat dua variabel dalam penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (X), yaitu menurut (Umi Narimawati 2008: 40), "Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain."

Pada penelitian ini variabel bebas nya adalah Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja karena ketiganya dapat mempengaruhi variabel terikat. Indikator untuk mengukur Kepemimpinan Visioner adalah Kesanggupan, Kemampuan dan Kepiawaian (Seth Kahan 2000). Selanjutnya indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja adalah Hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan (Alex S. Nitisemito 2002 : 183). Selanjutnya untuk mengukur Kepuasan Kerja adalah, Gaji, pekerjaan, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian (Stephen P. Robbins 2006 : 91)

2. Variabel tergantung (Y), yaitu menurut Umi Narimawati (2008; 41) "Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas."

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Loyalitas Karyawan, karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Indikator untuk mengukur Loyalitas karyawan adalah Kepatuhan/ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran (Saydam 2000 : 484).

Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai operasionalisasi variabel.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Visioner

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber data	No Kuesioner
Kepemimpinan Visioner (X_1) Kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. **Seth Kahan (2002) dalam buku Andriansyah (2015)**	1. Kesanggupan	- Tingkat kesanggupan dalam memimpin perusahaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	1&2
	2. Kemampuan	- Tingkat kemampuan mencapai tujuan dalam perusahaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	3&4
	3. Kepiawaian	- Tingkat kepiawaian menumbuhkan inspirasi terhadap karyawan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	5&6
	4. Kemampuan Antisipasi	- Tingkat kemampuan mengantisipasi ancaman bagi perusahaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	7&8
	5. Mampu mengelola masa depan	-Tingkat pengelolaan masa depan perusahaan dan karyawan nya	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	9&10
	6. Mendorong orang lain untuk melakukan hal hal yang tepat	- Tingkat dorongan untuk karyawan menjadi lebih baik	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	11&12

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber data	No Kuesioner
Lingkungan Kerja (X_2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain **Alex S. Nitisemito (2002 : 183)**	1. Hubungan dengan Rekan Kerja	-Tingkat hubungan dengan rekan kerja	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	13&14
	2. Hubungan antara Bawahan dan Pimpinan	-Tingkat hubungan antara bawahan dan pimpinan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	15&16
	3. Fasilitas Kerja	-Tingkat fasilitas kerja yang tersedia	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	17&18

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber data	No Kuesioner
Kepuasan Kerja (X_3) Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya. **Stephen P. Robbins (2006)**	1. Gaji	-Tingkat kepuasan gaji yang diberikan organisasi	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	19&20
	2. Pekerjaan	-Tingkat kepuasan terhadap tantangan pekerjaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	21&22
	3. Kondisi Kerja	- Tingkat kondisi ruangan dalam bekerja	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	23&24
	4. Rekan kerja	-Tingkat keakraban terhadap sesama rekan kerja	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	25&26
	5. Kesesuaian Kepribadian	-Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	27&28

Tabel 3.5
Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber data	No Kuesioner
Loyalitas Karyawan (Y) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad seperti serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. **Saydam (2000 : 485)**	1. Kepatuhan	-Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	29&30
	2. Tanggung Jawab	-Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	31&32
	3. Pengabdian	-Tingkat pengabdian karyawan terhadap perusahaan	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	33&34
	4. Kejujuran	-Tingkat kejujuran karyawan saat bekerja	ordinal	Karyawan Universitas Komputer Indonesia	35&36

Pengukuran operasionalisasi variable menggunakan instrument pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2007:86), menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban yang diberi skor. Jawaban responden haruslah menggambarkan, mendukung pernyataan atau tidak mendukung pernyataan.

Responden ini adalah karyawan Universitas Komputer Indonesia. Jawaban kuesioner terdapat sebuah pertanyaan positif dan pertanyaan negatif dimana jawaban positif sebagai jawaban yang berupa kebenaran dan jawaban negatif

bertujuan sebagai jawaban yang mengkroscek apabila responden menjawab secara konsisten dan secara sungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner. Pemberian skor atas pilihan jawaban pertanyaan positif dan negatif berdasarkan skala likert disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 3.6
Skor Kuesioner Pertanyaan Positif dan Negatif Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
Sangat Setuju(SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang (K)	3	3
Tidak Setuju(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(TST)	1	5

Sumber : Sugiyono (2007:86)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai definisi dari sumber data primer diantaranya dikemukakan oleh Sugiyono (2009:137) bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:139), yaitu "Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan". Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan data yang sudah ada dengan menggunakan buku dan jurnal.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

1. Populasi

   Menurut Umi Narimawati (2008 : 161) populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Populasi dari pengertian diatas yaitu tidak hanya objek manusia yang diteliti melaikan benda lain yang diteliti serta populasi bukan hanya jumlah pada objek maupun subjek yang dipelajari melainkan keseluruhan karakteristik dan sifat pada objek atau subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Komputer Indonesia pada berbagai unit bidang. Populasi karyawan di Universitas Komputer Indonesia yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.7
Populasi Karyawan Tetap Universitas Komputer Indonesia

No	Bagian	Karyawan
1	Bau	10
2	Desain Komputer	1
3	Animasi	0
4	ERG	1
5	AP2SC	5
6	IPBU	0
7	Humas	2
8	Keuangan	6
9	Labkom	20
10	Man. Building	0

11	Man. Gedung	0
12	Perlengkapan	2
13	Perpustakaan	10
14	SC/CS	1
15	CS	23
16	SC	17
17	ATCC	1
18	Cisco	1
19	QA	2
20	Rektorat	7
21	Sekretariat	30
22	UC	3
23	Tiketing	9
Total Karyawan		151

Sumber : Biro Administrasi Umum Unikom

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian Umi Narimawati (2008) mengacu pada pendapat Sugiyono (2008: 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Stratified random sampling* berdasarkan fakultas dan prodi dimana karyawan bekerja. *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum Vincent Gaspersz, (2000:63) (dalam buku Sugiyono (2009)).

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Ket: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5%, 10%)

Berdasarkan rumus *slovin* diatas, maka dapat diketahui sampel karyawan yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{151}{1+151(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{151}{2.51} = 60{,}1$$ digenapkan menjadi 60 responden

Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan sampel yang diambil yaitu 10% dari jumlah populasi yang ada. Populasi karyawan tetap sebanyak 151 dengan tingkat kesalahan yang penulis gunakan adalah 10% dan diperoleh sampel yang akan diteliti yaitu 60,1 karyawan digenapkan menjadi 60 karyawan. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 60. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 60.

Pengalokasian sampel pada masing-masing unit bidang kerja ini menggunakan Rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Artinya :

n1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit kerja sebagai berikut :

Tabel 3.8
Perhitungan Sampel Karyawan Universitas Komputer Indonesia

Biro Administrasi Umum: $n1 = \frac{10}{151}$x60 = 3,97 = 4	Desain Komputer: $n2 = \frac{1}{151}$x60 = 0,39 = 1
Animasi: $n3 = \frac{0}{151}$x60 = 0 = 0	ERG: $n4 = \frac{1}{151}$x60 = 0,39 = 0
AP2SC: $n5 = \frac{5}{151}$x60 = 1,98 = 2	IPBU: $n6 = \frac{0}{151}$x60 = 0 = 0
Humas: $n7 = \frac{2}{151}$x60 = 0,79 = 1	Keuangan: $n8 = \frac{6}{151}$x60 = 2,38 = 2
Labkom: $n9 = \frac{20}{151}$x60 = 7,94 = 8	Man Building: $n10 = \frac{0}{151}$x60 = 0 = 0
Man Gedung: $n11 = \frac{0}{151}$x60 = 0 = 0	Perlengkapan: $n12 = \frac{2}{151}$x60 = 0,79 = 1
Perpustakaan: $n13 = \frac{10}{151}$x60 = 3,97 = 4	SC/CS: $n14 = \frac{1}{151}$x60 = 0,39 = 0
Cleaning Service: $n15 = \frac{23}{151}$x60 = 9,13 = 9	Security: $n16 = \frac{17}{151}$x60 = 6,75 = 7
ATCC: $n17 = \frac{1}{151}$x60 = 0,39 = 0	Cisco: $n18 = \frac{1}{151}$x60 = 0,39 = 0
QA: $n19 = \frac{2}{151}$x60 = 0,79 = 1	Rektorat: $n20 = \frac{7}{151}$x60 = 2,78 = 3
Sekretariat: $n21 = \frac{30}{151}$x60 = 11,92 = 12	UC: $n22 = \frac{3}{151}$x60 = 1,19 = 1
Tiketing: $n23 = \frac{9}{151}$x60 = 3,57 = 4	
Jumlah Total Sampel Karyawan Tetap UNIKOM yaitu 60 Karyawan	

Sumber : Data diolah penulis

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang derlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

A. Data Primer

Penulis untuk mendapatkan data primer mengenai penelitian ini dengan munggunakan Penelitian lapangan *(Field Research)*, dengan cara meninjau langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Wawancara atau *interview*

Teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis melaksanakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan Universitas Komputer Indonesia guna mendapatkan informasi maupun data bagaimana kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta loyalitas karyawan Universitas Komputer Indonesia.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu memberikan suatu pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor dengan skala likert, dimana data hasil kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yaitu karyawan Universitas Komputer

Indonesia selaku objek penelitian yang berhubungan dengan penelitian. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara yang dilakukan penulis dengan menganalisis dan mengkaji catatan dari dokumen yang diberikan perusahaan terkait dengan jumlah karyawan yang dilihat melalui data populasi karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia.

B. Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Mencari bahan liteteratur seperti Buku dan Jurnal yang bersangkutan yang dipelajari untuk dijadikan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Penelitian internet

Mencari data pendukung penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang terkait penelitian yang penulis lakukan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan uji validitas “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur”.

Lebih lanjut uji validitas menurut *Cooper* dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Definisi tersebut mengartikan validitas sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variable Kepemimpinan Visioner (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y) pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Tabel 3.9
Standar Penilaian Validitas

Value	***Validity***
Good	*0,50*
Acceptable	*0,30*
Marginal	*0,20*
Poor	*0,10*

Sumber : Barker et al, (2002)

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sahih atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software*

SPSS v21 dengan metode *pearson product moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Visioner	0,705	0,300	Valid
2		0,750	0,300	Valid
3		0,683	0,300	Valid
4		0,571	0,300	Valid
5		0,439	0,300	Valid
6		0,651	0,300	Valid
7		0,706	0,300	Valid
8		0,403	0,300	Valid
9		0,423	0,300	Valid
10		0,340	0,300	Valid
11		0,691	0,300	Valid
12		0,706	0,300	Valid
13	Lingkungan Kerja	0,536	0,300	Valid
14		0,647	0,300	Valid
15		0,388	0,300	Valid
16		0,624	0,300	Valid
17		0,452	0,300	Valid
18		0,493	0,300	Valid
19	Kepuasan Kerja	0,601	0,300	Valid
20		0,504	0,300	Valid
21		0,636	0,300	Valid
22		0,322	0,300	Valid
23		0,634	0,300	Valid
24		0,525	0,300	Valid
25		0,470	0,300	Valid
26		0,537	0,300	Valid
27		0,597	0,300	Valid
28		0,751	0,300	Valid
29	Loyalitas Karyawan	0,333	0,300	Valid
30		0,537	0,300	Valid
31		0,566	0,300	Valid
32		0,436	0,300	Valid
33		0,501	0,300	Valid
34		0,434	0,300	Valid
35		0,736	0,300	Valid
36		0,725	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS v21

Pada tabel 3.10 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai

kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakanrumus korelasi pearson product moment (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson product moment. Rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right)\left(n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right)}}$$

Keterangan:

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

"*Reliability is characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency."*

Menurut Sugiyono (2009:3) reliabiltas adalah "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu". Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan". Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan internal consistency reliability dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach (α)*, hal ini sesuai dengan tujuan test menguji konsistensi item-item dalam

instrument penelitian. Menurut Husein Umar, (2007:207), dalam menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1}\left(\frac{S - \sum S_i}{S}\right)$$

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas/Keandalan *Alpha Cronbach*

n : Jumlah item dalam tes

Si : Varians skor keseluruhan

Metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan range yang sama, ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Standar Penilaian Reliabilitas

Kriteria	*Alpha Cronbach*
Kurang Reliabel	0,00-0,20
Reliabel	0,21-0,40
Cukup Reliabel	0,41-0,60
Reliabel	0,61-0,80
Sangat Reliabel	0,81-1.00

Sumber : Husein Umar, (2007:208)

Alat ukur selain harus valid juga harus memiliki reliabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dapat dikatakan andal jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan *alpha cronbach*. Suatu konstruk dapat diterima jika memilki

nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut :

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	*Alpha Cronbach's*	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Visioner	0,825	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,642	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,737	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan	0,626	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 3.12 di atas, terlihat bahwa dari keempat variabel yang diteliti, diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,825; 0,642; 0,737 dan 0,936. Keempat nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, ma untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalu "Methode of Successive Interval". Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{(Dencity at Lower Limit)} - \text{(Dencity at Upper Limit)}}{\text{(Area BelowUpper Limit)} - \text{(Area Bellow Lower Limit)}}$$

Narimawati Umi (2010:47)

Dimana :

Mean of Interval = Rata-rata interval

Density at lower limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

f) Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV) dengan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010 :41) mengemukakan: "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti". Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.2 Analisis Data Deskriptif/Kualitatif

Metode analisis deskriptif digunakan penulis untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Menjawab sebuah deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$R = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Menetapkan sebuah peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden. Maka rumusannya sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan table sebagai berikut :

Tabel 3.13

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85

3.2.5.3 Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Analisis Verifikatif (kuantitatif) adalah metode pengolahan data berbentuk angka yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" kemudian selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. **Uji Normalitas**

   Menurut Husein Umar (2011:181) Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistibusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.Mendeteksi apakah data

terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) bahwa "menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variavel X dan variabel Y". Perhitungan tersebut yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{n(\Sigma XiYi) - (\Sigma Xi)(\Sigma y)}{\sqrt{\left\{ n(\Sigma Xi^2) - (\Sigma Xi)^2 \right\} \left\{ n(\Sigma yi^2) - (\Sigma yi)^2 \right\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = pengembangan karir, kepuasan kerja

y = retensi karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.14

Tingkat Keeratan Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3. Analisis Determinasi

Variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat Persentase peranan semua bariabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi dari *R2 = SSreg/SStot.* Analisis Determinasi menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Kd = r2 \text{ X } 100\%$$

Dimana:

d : Koefisien Determinasi

r2 : Koefisien korelasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini yang akan diuji berdasarkan identifikasi masalah bagaimana suatu Kepemimpinan Visioner dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia. Berdasakan dengan data yang digunakan penelitian ini menggunakan sampel maka hipotesis diterjemahkan secara deskriptif maupun verifikatif.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial**

   Apabila hasil dari pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel eksogen, yaitu kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja yang pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_1 = r x_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r x_1 y^2)}}$$

Sumber : Sugiyono, 2012 : 220

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Parsial

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah anggota sampel

n-k-1 = Derajat bebas

Koefisien Determinasi untuk sub struktur kedua :

$$R^2y(x_1x_2 = [Pyx_1 \quad Pyx_2]\begin{bmatrix} ryx_1 \\ ryx_2 \end{bmatrix}$$

Diketahui hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini adalah seberapa signifikan kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia. Memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. **Pengujian secara Parsial**

   Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$thitung(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan niali standar error.

b. Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yaitu :

Hipotesis Deskriptif

- **H1 :** Kepemimpinan Visioner sudah cukup dirasakan oleh karyawan, Lingkungan Kerja masih ada kekurangan, Kepuasan Kerja cukup rendah dan Loyalitas Karyawan belum maksimal di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)..

Hipotesis Verifikatif

- **H2 :** Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H04 ; β ≠ 0, Kepemimpinan Visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H; β = 0, Kepemimpinan Visioner berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia

- **H3 :** Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H04 ; β ≠ 0, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H; β = 0, Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia

- **H4 :** Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

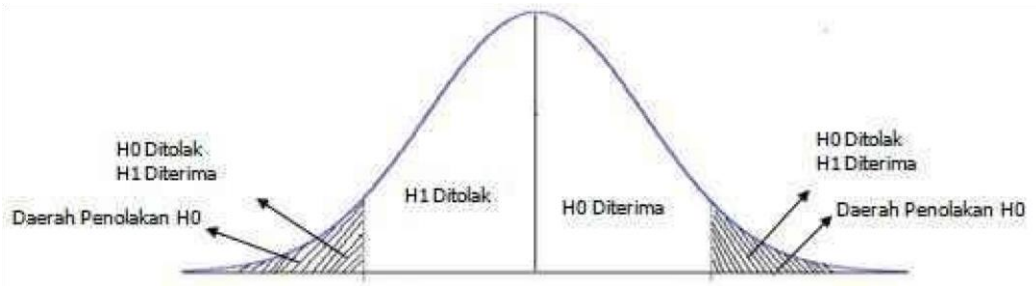
  o H04 ; β ≠ 0, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H; β = 0, Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

- Ho ditolak apabila t hitung > dari t tabel (α = 0,05)
- Kriteria Penarikan Pengujian

- Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :
- Jika t hitung > t tabel maka H0 ada didaerah penolakan, berarti H diterima artinya antara variabel X dan Variabel Y ada hubungannya.
- Jika t hitung < t tabel maka H0 ada didaerah penerimaan, berarti H ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan Ho

Sumber : Sugiyono, (2009:185)