

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia atau SDM di zaman yang semakin modern ini mengalami banyak perubahan dan perkembangan yang sangat pesat. SDM merupakan aset penting yang menjadi kunci sukses bagi perusahaan. Kemudahan dalam berkomunikasi dan penyebaran informasi membuat SDM semakin berkualitas karena ilmu dan pengetahuan dapat diperoleh dari mana saja. Apabila sebuah perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, maka hal ini dapat berdampak positif bagi perusahaan dan perusahaan dapat mencapai visi dan misinya (Handoko and Darmawan, 2004). Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengelolaan pengembangan SDM secara profesional mulai dari tahap rekrutmen guna mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen ini sendiri merupakan tahap yang cukup sulit karena untuk menemukan SDM yang tepat perusahaan memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Kemudian tidak hanya para kandidat, antar perusahaan pun juga bersaing agar mendapatkan kandidat yang tepat sehingga dapat mengabdikan kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Konsep dari loyalitas adalah ketika perusahaan memiliki ekspektasi terhadap karyawan supaya menunjukkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Aityan and Gupta, 2012), karena keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas produknya serta loyalitas karyawannya

(Larivière et al., 2016). Penelitian terdahulu menemukan bahwa karyawan yang loyal terhadap organisasi dapat menunjukkan komitmen dan dedikasinya terhadap kesejahteraan organisasi dengan bekerja keras dan memberi hasil yang optimal untuk organisasi (Phrabakar, 2016). Sebaliknya, karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan tidak akan bekerja secara maksimal bahkan dapat merugikan perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan merupakan aset SDM yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dengan mencapai visi misi yang telah dibuat. Oleh karena itu, untuk menjaga agar karyawan tetap mengabdikan kemampuannya pada perusahaan secara efektif dan efisien, perlu diperhatikan beberapa faktor penting, salah satunya adalah faktor kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan (Chen et al., 2013): (Matzler et al., 2008). Berdasarkan penelitian tersebut, telah diamati bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaan memiliki sedikit keluhan dan cenderung lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Ditemukan juga bahwa karyawan yang merasa puas bersedia untuk memperpanjang kerjasama dengan pemimpin dan perusahaan (Chen et al., 2013). Karyawan yang merasa puas juga memiliki kemungkinan yang kecil untuk bertindak sesuatu yang dapat merugikan perusahaan. Dalam perusahaan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berfungsi sebagai pendorong produktivitas, efisiensi, dan keuntungan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk dapat selalu berusaha mengerti kebutuhan karyawannya dan mensejahterakan mereka dengan aksi yang nyata, seperti contoh memberi

dukungan baik dalam dukungan terkait pekerjaan hingga masalah pribadi atau keluarga yang masih menjadi ranah perusahaan.

Tingginya atau rendahnya faktor kepuasan kerja dapat didorong oleh perusahaan, terutama pemimpin yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan. Peran pemimpin untuk memberi dukungan kepada karyawan sangatlah penting, karena dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat membuat karyawan memberikan kontribusi yang lebih banyak terhadap perusahaan. Dukungan pemimpin memiliki dinamika sosial yang luas diantaranya dukungan terkait pekerjaan, misalnya memfasilitasi dan membantu dalam menyelesaikan berbagai kesulitan yang dialami karyawan dengan memberi arahan kerja dan tugas. Pemberian tugas dilakukan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan melayani perusahaan dengan penuh dedikasi demi kemajuan perusahaan. Hal ini dapat mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih setia terhadap perusahaan. Kemudian pemimpin juga dapat membantu karyawan dengan cara lebih peduli tentang kebutuhan pribadi karyawan seperti masalah yang berhubungan dengan keluarga, lingkungan tempat tinggal atau rumah tangga, di mana hal ini dapat memengaruhi potensi kerja karyawan. Untuk masalah ini, perusahaan dapat memfasilitasi dalam batas tertentu dengan mendorong karyawan untuk dapat berbagi tentang hal-hal yang berhubungan dengan keluarga karyawan untuk kepentingan perusahaan yang lebih luas. Dengan ini perusahaan dapat membantu kebutuhan karyawan mengenai keluarga dengan memberi asuransi kesehatan keluarga, bantuan pendidikan anak, fasilitas penitipan anak bagi karyawan yang memiliki anak kecil.

Hotel merupakan bangunan yang secara komersial dikelola guna memberikan fasilitas penginapan bagi masyarakat umum dengan berbagai fasilitas seperti makanan dan minuman, perabot dan hiasan yang ada di dalamnya, pelayanan barang bawaan, fasilitas *outdoor* seperti kolam renang, dan jasa pencucian pakaian (Sri, 1996). Bagi pemiliknya, hotel merupakan alat untuk mendapatkan laba finansial serta mengamankan modal yang telah dikeluarkan untuk membangun hotel tersebut. Sedangkan bagi karyawan, hotel merupakan tempat mencari nafkah untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak, dan juga sebagai tempat untuk menambah pengalaman serta kemampuan. Hotel Ahava merupakan salah satu hotel yang terdapat di Kota Magelang, Jawa Tengah, yang mulai beroperasi pada tahun 2016. Hotel Ahava banyak dinikmati baik warga sekitar maupun wisatawan karena harganya yang terjangkau bila dibandingkan dengan fasilitasnya. Kemudian lokasi dari Hotel Ahava yang strategis, yaitu berada di tengah Kota Magelang, membuat para konsumen menetapkan pilihannya untuk menginap di Hotel Ahava.

Penelitian ini mempelajari tentang hubungan antara kepuasan kerja dan dukungan pemimpin terhadap loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengamati peran dukungan pemimpin dalam kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini membahas tentang hubungan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dimediasi oleh dukungan pemimpin. Komponen dukungan pemimpin dimasukkan dalam penelitian untuk menyelidiki apakah variabel ini dapat memperkuat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan rasa loyalitas karyawan perlu diperhatikan dari faktor kepuasan kerja dan dukungan pemimpin. Maka dari itu, judul yang akan diambil berdasarkan pemaparan diatas adalah **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Dukungan Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Hotel Ahava Magelang).**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja memengaruhi dukungan pemimpin?
2. Apakah dukungan pemimpin memengaruhi loyalitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan?
4. Apakah dukungan pemimpin dapat memediasi pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan?

## 1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dibuat agar penelitian ini dapat lebih terperinci dan tidak beralih arah dari tujuan penelitian. Kemudian, penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malik Farrukh, Ramanthan Kalimuthu, dan Sarwat Farrukh pada tahun 2019.

Berikut batasan penelitian dari penelitian ini yang peneliti rangkum sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk pertumbuhan dan keseimbangan perusahaan. Apabila karyawan setia terhadap perusahaan, maka mereka akan mendedikasikan dirinya dengan bekerja keras dan berkomitmen kepada perusahaan. Karyawan yang setia akan benar-benar percaya pada tujuan perusahaan dan bekerja keras untuk kesejahteraan perusahaan. (Farrukh et. al, 2019)
2. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki sedikit keluhan dan cenderung lebih memperhatikan aktivitas kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan juga memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan sesuatu yang merugikan perusahaan (Farrukh et al., 2019).
3. Dukungan pemimpin yang menjadi variabel pemediasi merupakan dorongan dan motivasi kepada karyawannya dalam meningkatkan potensi diri dan menerapkan kemampuan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga hal ini mendorong pemimpin untuk dapat memberikan dukungan terhadap karyawan baik dalam urusan pekerjaan maupun urusan pribadi sebagai balasan atas kerja keras karyawan tersebut. Kemudian, karyawan yang merasa puas atas pekerjaan dan diperkuat dengan adanya dukungan dari pemimpin sehingga dapat menambah loyalitas mereka terhadap organisasi (Farrukh et al., 2019)

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap dukungan pemimpin.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari dukungan pemimpin dan loyalitas karyawan.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk menganalisis dan menguji variabel dukungan pemimpin sebagai mediasi terhadap pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bermakna terhadap pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Ahava Magelang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai solusi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, rasa saling percaya, dukungan pemimpin, dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai dunia penelitian dengan melakukan penelitian ini secara langsung. Kemudian melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami tentang implementasi dari ilmu manajemen yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang yang berhubungan dengan rasa saling percaya, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan dukungan pemimpin.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I           Pendahuluan**

Pada bab ini, peneliti menjabarkan mengenai latar belakang masalah yang mendasari mengapa peneliti memilih topik ini. Kemudian terdapat rumusan masalah dan batasan masalah yang memiliki tujuan supaya pembahasan pada penelitian ini tidak meluas dari topik yang telah ditentukan. Selanjutnya terdapat tujuan penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan mengenai berbagai hal yang disampaikan untuk menjawab permasalahan yang telah ditentukan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II         Tinjauan Pustaka**

Bab ini diawali dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam pembuatan skripsi ini, kemudian penjelasan literatur berdasarkan berbagai sumber kepustakaan guna mendukung



permasalahan yang dikaji dengan menjabarkan permasalahan yang dibahas yaitu kepuasan kerja, dukungan pemimpin, dan loyalitas karyawan. Terakhir terdapat hipotesis dan kerangka penelitian dari skripsi ini.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Metodologi Penelitian dalam penelitian ini berupa jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, definisi operasional, dan metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan mengenai berbagai pengujian data dan variabel dari penelitian berdasarkan hasil jawaban dari responden, yang kemudian hasil dari penelitian yang didapat dipersembahkan dalam bentuk data kuantitatif dan disimpulkan secara deskriptif.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir dijelaskan mengenai kesimpulan atau uraian singkat mengenai hasil dari penelitian dan berdasarkan kesimpulan tersebut, dibentuklah saran yang diberikan oleh peneliti sebagai pemecah masalah yang berguna bagi peneliti, perusahaan, dan penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja (Tambah jurnal utama)**

Robbins dan Judge (2021) dalam bukunya mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang seharusnya diterima berdasarkan apa yang mereka yakini. Menurut Tangkilisan (2005), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang dapat dilihat dari visi pekerjaannya. Abdurrahmat (2006) juga mengemukakan, kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional dari karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif tentang hasil pekerjaan atau pengalaman kerja. Sifat pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat diterima oleh seorang individu mungkin tidak dapat diterima oleh orang lain, misalnya beberapa orang mungkin menyukai lingkungan kerja yang bersifat kantoran, sementara orang lain mungkin lebih menyukai lingkungan kerja yang memerlukan untuk terjun ke lapangan. Umumnya, karyawan juga menginginkan pertumbuhan mereka dengan pertumbuhan organisasi sebagai tujuan jangka panjang mereka. Mereka ingin menjalani proses

seperti pelatihan, rotasi pekerjaan, penguasaan pekerjaan, yang mana sebagai bagian dari proses pengembangan karir mereka (Farrukh et. al, 2019).

### **2.1.2 Aspek Kepuasan Kerja**

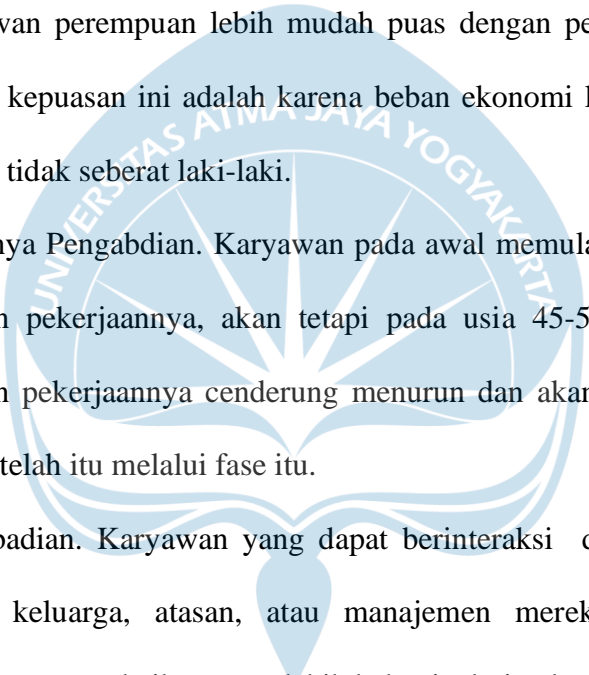
Menurut pendapat Prestawan (2010), ada beberapa aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Aspek psikologis, yang berkaitan dengan psikologi karyawan meliputi minat, keselamatan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
2. Aspek fisik mengacu pada kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, pengaturan istirahat, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, termasuk. pekerja dan usia.
3. Aspek sosial mengacu pada interaksi sosial antara karyawan dan atasan mereka, dan antara karyawan yang memiliki berbagai bentuk pekerjaan atau hubungan keluarga.
4. Aspek ekonomi berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, sistem dan jenjang promosi.

### **2.1.3 Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat tiga faktor utama menurut Akhyadi (2015) yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang berkaitan dengan pegawai

- 
- a. Usia. Karyawan yang berusia lebih tua atau senior merasa lebih puas bila dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Hal ini dikarenakan kehidupan karyawan senior cenderung lebih mapan dan mereka telah memperoleh apa yang diinginkan.
  - b. Jenis kelamin. Karyawan perempuan umumnya memiliki tuntutan dan harapan yang lebih rendah daripada karyawan laki-laki. Oleh karena itu, karyawan perempuan lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan ini adalah karena beban ekonomi karyawan perempuan dinilai tidak seberat laki-laki.
  - c. Lamanya Pengabdian. Karyawan pada awal memulai karier merasa puas dengan pekerjaannya, akan tetapi pada usia 45-55 rasa puas mereka dengan pekerjaannya cenderung menurun dan akan menjadi meningkat lagi setelah itu melalui fase itu.
  - d. Kepribadian. Karyawan yang dapat berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, keluarga, atasan, atau manajemen mereka dan membangun hubungan yang baik merasa lebih bahagia daripada mereka yang tidak.
  - e. Ketergantungan. Karyawan yang memiliki tanggungan keluarga yang sedikit cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan dengan tanggungan keluarga yang besar.
  - f. Ambisius. Jika kinerja dan aspirasi karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.
  - g. Kemampuan psikis. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan jika karyawan tersebut memiliki tingkat disabilitas intelektual yang tinggi

dibandingkan dengan persyaratan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor yang berkaitan dengan perusahaan
  - a. Gaji. Upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan usaha yang dikeluarkan oleh karyawan
  - b. Rasa aman. Apabila karyawan merasa aman secara ekonomi, sosial, dan psikologis dari pekerjaannya, maka hal itu dapat menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi di antara karyawan.
  - c. Kesempatan promosi. Apabila karyawan telah mengeluarkan kinerja dan kemampuannya secara maksimal tetapi perusahaan tidak memberikan promosi atas usahanya tersebut, maka hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan.
  - d. Pemimpin. Karyawan merasa puas dan loyal kepada pemimpin apabila seorang pemimpin memiliki sikap yang suportif, adil, dan berwawasan luas, karena sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya dapat berubah sesuai dengan sikap pemimpinnya.
3. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri
  - a. Kondisi kerja. Karyawan menyukai pekerjaan mereka dan memberikan energi maksimal ketika kondisi kerjanya tepat. Cahaya, ventilasi, kelembaban udara, suhu, kebersihan, lokasi, dan hal lain yang berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

- b. Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan menciptakan rasa kepuasan yang kuat di antara karyawan. Makna pekerjaan, status dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Semakin banyak pekerja terampil yang ada, semakin puas karyawan tersebut.
- c. Relasi dengan rekan kerja. Semakin banyak karyawan terhubung dengan rekan kerja, semakin banyak hubungan pribadi dan sosial yang mereka bangun, yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.
- d. Tempat Kerja. Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya apabila tempat kerjanya dekat dengan fasilitas umum seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi dan berbagai fasilitas lain yang mudah dijangkau.
- e. Pekerjaan itu sendiri. Ketika perusahaan melakukan rotasi pekerjaan, karyawan dapat mencoba pekerjaan lain dan menambah kemampuan baru. Karyawan dapat merasa puas karena mereka tidak hanya melakukan pekerjaan yang sama secara terus-menerus.

## **2.2 Dukungan Pemimpin**

### **2.2.1 Definisi Dukungan Pemimpin**

Dukungan pemimpin adalah situasi di mana individu mendapat perhatian khusus dari manajer atau pemimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat pelatihan dari pimpinan berarti telah mendapat dukungan dari pimpinan (Anang, 2016). Dapat disimpulkan bahwa dukungan pemimpin adalah sejauh mana pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya dalam meningkatkan potensi diri dan menerapkan kemampuan karyawan di tempat

kerja. Dukungan pemimpin juga didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan perolehan pengetahuan serta memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan (Prabu, 2016).

Dukungan pemimpin menghasilkan perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan berharap kinerja tinggi akan diperhatikan dan dihargai. Hal ini masuk akal karena fakta bahwa atasan atau pemimpin adalah manajer organisasi dan seharusnya menunjukkan unsur-unsur kepemimpinan. Selain itu, hierarki organisasi akan membentuk hubungan antar pemimpin dan anggota yang menjalankannya sebagai bagian dari proses kerja untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perlu dicatat bahwa dalam suatu organisasi, manajer pada saat yang sama adalah karyawan yang secara bersamaan melapor ke pemimpin yang berbeda (Farrukh et. al).

Dukungan pemimpin juga menimbulkan perasaan bagi karyawan untuk menjaga kesejahteraan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk tindakan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Dukungan pemimpin dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki individu, serta pengamatan tentang kehidupan organisasi sehari-hari dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap pemimpin terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan, respon karyawan yang mengalami masalah dan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama karyawan.

### 2.2.2 Indikator Dukungan Pemimpin

Karyawan mengharapkan pimpinan memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan pemimpin merupakan persepsi karyawan bahwa dia dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Ketika pemimpin memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan perusahaan, individu akan merasa bahwa pemimpin memberikan dukungan kepada mereka.

Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa indikator dukungan pemimpin adalah: (1) memberikan nasehat dan dorongan untuk mengikuti pelatihan; (2) mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan peningkatan pengetahuan; (3) memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan. Hasil penelitian Ismail, Alam, & Roshanti (2017) menunjukkan bahwa dukungan dari pimpinan dan pemimpin terhadap penerapan keterampilan dan pengetahuan baru akan mendorong individu untuk menerapkannya dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Menurut Hendri & Ramadhania (2010) dalam banyak penelitian juga ditemukan bahwa keberhasilan tahapan dalam proses peningkatan kinerja dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja (dukungan organisasi) seperti dukungan kepemimpinan, dukungan karyawan lainnya, teknologi dukungan, dan pengembangan keahliannya.



## **2.3 Loyalitas Karyawan**

### **2.3.1 Definisi Loyalitas Karyawan**

Robbins dan Judge (2021) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu kemauan oleh individu dalam organisasi untuk menjaga dan mengamankan organisasinya. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa loyalitas adalah salah satu unsur yang dapat digunakan perusahaan dalam melakukan penilaian karyawan, yang diantaranya mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan karyawan dalam membela dan menjaga organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Menurut Reichheld dalam Utomo (2002), kemudahan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemilik organisasi dipengaruhi oleh tingginya loyalitas karyawan di organisasi tersebut. Sebaliknya, organisasi yang tingkat loyalitas karyawannya rendah akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi.

Jadi, elemen utama dari loyalitas adalah kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan karenanya, mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bersama organisasi. Seorang karyawan yang loyal terhadap organisasi bekerja lebih giat di tempat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini merupakan faktor penting yang mempertahankan karyawan dalam organisasi (Farrukh et. al, 2019)

### 2.3.2 Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2002), aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dititikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain:

1. Taat pada peraturan. Perusahaan menerapkan kebijakan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan agar ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Kebijakan ini dilakukan untuk membentuk rasa kedisiplinan yang dapat menguntungkan organisasi.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan memiliki konsekuensi yang berupa karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugas dari pekerjaan tersebut. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik akan membentuk kesadaran bertanggungjawab dan keberanian karyawan terhadap risiko atas apa yang telah dilakukan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Dengan melakukan kerja sama, tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah dicapai apabila dilakukan secara kelompok daripada secara individual.
4. Rasa memiliki, Karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan membuat karyawan menjadi memiliki sikap untuk bertanggungjawab terhadap perusahaan. Karyawan juga secara sukarela akan menjaga perusahaan, sehingga akan terbentuk rasa loyalitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi. Loyalitas kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki sikap yang fleksibel mengenai hubungan antar pribadi, diantaranya hubungan sosial antar karyawan, hubungan harmonis diantara karyawan dan atasan, kemudian situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menyadari bahwa karyawan yang bekerja untuk perusahaan juga manusia seutuhnya. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan senang hati dapat dilihat dari indikator keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan yang tidak pernah menuntut apa yang diterima di luar upah pokok.

### **2.3.3 Faktor Loyalitas Karyawan**

Steers dan Porter (2003) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi timbulnya loyalitas karyawan, diantaranya adalah

1. Karakteristik pribadi, loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh karakter pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, ras, sifat dan kepribadian, tingkat pendidikan, prestasi yang telah dicapai, dan masa kerja.
2. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik terhadap tugas yang diberikan, stress kerja, *job enrichment*, dan kecocokan tugas. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dengan perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya.
3. Karakteristik desain perusahaan, dapat dilihat dari internal perusahaan itu sendiri. Internal dari perusahaan meliputi tingkat formalisasi,

desentralisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, yang dapat ditunjukkan melalui

4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan, yang dapat berupa rasa percaya terhadap perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan merasa aman.

#### **2.4 Hotel Ahava Magelang**

Hotel Ahava Magelang merupakan hotel yang beralamat di Jalan Sriwijaya No. 450, Rejowinangun Utara, Magelang Tengah, Kota Magelang, Jawa Tengah. Hotel ini didirikan pada tanggal 21 Maret 2016 dan masih beroperasi hingga sekarang. Hotel ini memiliki 49 karyawan yang bekerja dengan sistem *shift*. Hotel ini merupakan perusahaan keluarga dengan CEO selaku pemilik dan founder dari hotel ini yang bernama Sofian Darmawan. Berikut merupakan logo dari Hotel Ahava Magelang.



**Gambar 2.1**

**Logo Hotel Ahava Magelang**

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farrukh et al. (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan, *mutual trust*, dan *leadership support* terhadap loyalitas karyawan di industri perhotelan Arab Saudi. Variabel independen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan rasa saling percaya. Sedangkan untuk variabel dependen terdapat loyalitas karyawan, dan ditambah dukungan pemimpin sebagai variabel pemediasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan karyawan. Sedangkan variabel rasa saling percaya hanya sedikit memengaruhi loyalitas karyawan. Kemudian dukungan pemimpin secara signifikan dapat membuat karyawan dapat menjadi loyal terhadap perusahaan. Namun, dukungan pemimpin tidak dapat memediasi antara hubungan kepuasan kerja dan rasa saling percaya terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan hotel Saudi Arabia, tepatnya Makkah, Medina, Riyadh, dan Abha. 700 kuesioner disebar dan peneliti mendapatkan 384 kuesioner yang dikembalikan. Kemudian pengolahan data dilakukan dengan menggunakan model partial least square atau PLS melalui software SmartPLS versi ketiga. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kepuasan karyawan dan rasa saling percaya sebagai variabel independen, loyalitas karyawan sebagai dependen, dan dukungan pemimpin sebagai variabel mediasi. Perbedaan dari kedua penelitian tersebut adalah pada objek penelitian dan metode dalam pengolahan data.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Dukungan Pemimpin**

Berdasarkan dari penelitian terdahulu (Farrukh et al., 2019), ditemukan bahwa kepuasan kerja secara positif memengaruhi dukungan pemimpin. Penjelasan dari penemuan ini adalah bahwa ketika karyawan merasa puas, mereka akan menunjukkan perilaku positif, termasuk dalam perilaku kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hendri, 2019), ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap performa karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku kerja yang positif dapat berupa adanya motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab dengan bekerja secara efektif. Akibatnya, pemimpin sebagai bagian dari organisasi akan cenderung memberikan dukungan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kerja keras karyawan dan juga untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat daripada sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dalam (Eisenberger et. al., 1986) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *Perceived Organizational Support*. Dikatakan pula bahwa pemimpin memiliki peran sebagai pemediasi bagi organisasi sehingga pemimpin memiliki kewajiban untuk memberikan dukungan yang diperlukan guna memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Dapat disimpulkan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung memiliki performa yang baik, dan membuat pemimpin dapat tergerak untuk memberi dukungan kepada karyawan agar pekerjaannya dapat dilakukan dengan lebih efektif.

## **H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan pemimpin**

### **2.6.2 Pengaruh Dukungan Pemimpin terhadap Loyalitas Karyawan**

Dalam penelitian oleh (Farrukh et al, 2019), dukungan pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan karena pemimpin merupakan agen organisasi yang memiliki peran penting terhadap kemajuan organisasi, termasuk dalam meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi. Kemudian pada penelitian oleh (Anjam & Ali, 2016) disebutkan bahwa pemimpin yang memberi dukungan positif kepada karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin diharap dapat mendukung karyawannya baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadinya, seperti contoh dalam lingkungan kerja yaitu memberi fasilitas pekerjaan sesuai yang dibutuhkan dan memberikan waktu bekerja yang fleksibel. Sedangkan untuk kehidupan pribadi karyawan yaitu dapat memberikan tempat penitipan anak maupun sesuatu yang menyangkut antara masalah keluarga dan pekerjaan (Farrukh, et al., 2019).

## **H2: Dukungan pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**

### **2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Pada penelitian oleh (Farrukh et. al., 2019), terdapat hubungan yang positif antara pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, yang artinya apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kemungkinan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan akan tinggi. Penemuan ini didukung pula pada penelitian

oleh (Phuong & Vinh, 2020) dan (Jigjiddorj, 2020) ditemukan pula hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Disebutkan bahwa semakin karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dipertahankan dengan meningkatkan kepuasan karyawannya, sehingga hal ini dapat berpengaruh positif terhadap performa organisasi.

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.**

#### **2.6.4 Dukungan Pemimpin Pemediasi Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

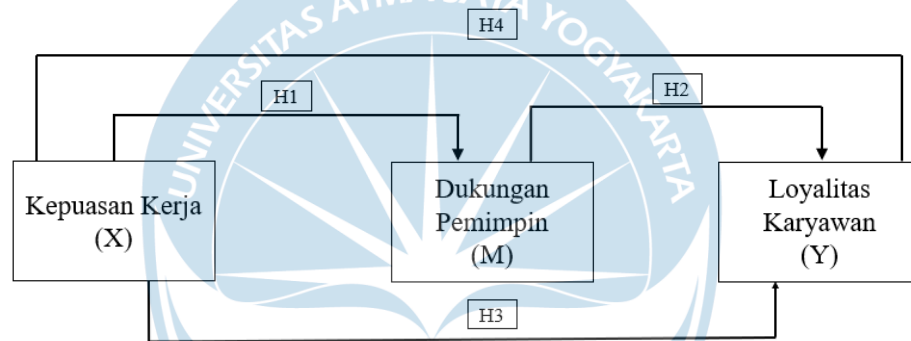
Pada penelitian yang dilakukan oleh (Farrukh et al, 2019), ditemukan bahwa dukungan pemimpin tidak dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja, *mutual trust*, dan loyalitas karyawan, karena tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara dukungan pemimpin dan loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dan *mutual trust* adalah unsur yang bersifat pribadi bagi pemegangnya, dalam penelitian ini yaitu karyawan. Karyawan akan secara inisiatif menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi tanpa perlu adanya pengaruh dari unsur lain, contohnya pimpinan. Namun, dalam penelitian ini hanya akan digunakan satu variabel yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Farrukh et al., 2019), dukungan pemimpin secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian dukungan pemimpin pun secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang menguji hubungan antara loyalitas karyawan dengan kepuasan, dukungan



pemimpin, tunjangan, kerja sama, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, yang dilakukan oleh (Prabhakar, 2016) pada sektor bank yang ada di Singapura, ditemukan bahwa apabila terdapat level yang tinggi pada seluruh variabel tersebut, maka level dari loyalitas karyawan pun akan tinggi pula.

**H4: Dukungan pemimpin secara positif dan signifikan memediasi pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.**

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian diadopsi dari jurnal utama

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang didapat melalui kuesioner, tes, jejak pendapat, ataupun instrumen penelitian lainnya.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pengumpulan data dan penelitian ini dilakukan di Hotel Ahava yang berlokasi di Jalan Sriwijaya No. 450, Kelurahan Rejowinangun Utara, Kecamatan Magelang, Kota Magelang, Jawa Tengah. Penelitian ini dilangsungkan pada bulan Februari hingga Maret tahun 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi mengacu pada seluruh kelompok yang berisi orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang ingin diteliti untuk membuat kesimpulan berdasarkan statistik sampel (Sekaran dan Bougie, 2017). Berdasarkan pada definisi yang telah dijabarkan, maka populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari Hotel Ahava Magelang yang berjumlah 49 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang hendak diteliti berdasarkan karakteristiknya. Sampel yang baik adalah sampel yang bersifat representatif dan dapat menggambarkan karakteristik dari populasi (Djarwanto, 1994). Pada penelitian ini, peneliti hendak meneliti sebagian populasi melalui teknik sampling yang ada di Hotel Ahava Magelang, karena peneliti ingin memahami persepsi seluruh karyawan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya kepada loyalitas karyawan, dan didukung oleh dukungan pemimpin.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu populasi harus memiliki kriteria khusus agar dapat menjadi sampel. Dalam penelitian ini kriteria yang ditentukan oleh peneliti yaitu seluruh karyawan Hotel Ahava yang sudah bekerja minimal 3 bulan. Syarat ini diberlakukan dengan alasan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa sebelum menjadi karyawan dalam suatu perusahaan, karyawan perlu untuk mengikuti masa *Probation* atau percobaan selama maksimal 3 bulan untuk melihat kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang telah bekerja selama minimal 3 bulan telah melewati masa *Probation* dan telah diterima di perusahaan. Kemudian, untuk jumlah minimum sampel yang diambil, akan dihitung menggunakan rumus dari Slovin (Sugiyono, 2017). Berdasarkan perhitungan, sampel minimum dalam penelitian ini sejumlah 44 orang. Berikut rumus dari pengambilan sampel:

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e^2))}$$

$$n = \frac{49}{(1+(49 \times 0,05^2))}$$

$$n = 44$$

### **3.4 Sumber Data**

Data merupakan catatan atas kumpulan fakta yang berupa angka, kata-kata, sifat, dan simbol, yang didapatkan melalui proses pengamatan pada sumber-sumber tertentu. Menurut Sugiyono (2017), data dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer merupakan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner, tes, hingga wawancara. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer secara langsung dan orisinal dari karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan di Hotel Ahava Magelang. Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber pendukung seperti buku, jurnal, dan artikel (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk lembaran kertas secara langsung kepada responden. Kemudian untuk data sekunder, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Farrukh, et al. (2019) dan sumber literatur buku dan jurnal terkait topik yang diteliti melalui internet.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuesioner**

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode Kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang telah disusun

sebelum melakukan penelitian secara tertulis. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawaban oleh peneliti. Kuesioner tertutup ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan dukungan pemimpin. Seluruh butir pertanyaan diadopsi dari kuesioner yang bersumber dari penelitian terdahulu dan kuesioner dari Minnesota. Dalam penelitian ini, terdapat 3 bagian kuesioner yang mewakili pertanyaan yang membahas mengenai 3 jenis variabel, diantaranya:

1. Pada bagian pertama berisi 5 pertanyaan dengan 5 skala mengenai loyalitas karyawan yang diambil dari jurnal oleh Matzler & Renzl (2006).
2. Pada bagian kedua berisi 20 pertanyaan dengan 5 skala mengenai kepuasan kerja yang diambil dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (short-form)* oleh *University of Minnesota*, Amerika Serikat.
3. Pada bagian ketiga berisi 3 pertanyaan dengan 5 skala mengenai dukungan pemimpin yang diambil dari jurnal oleh Paillé (2011).

Dengan begitu, jumlah total pertanyaan untuk memperoleh data penelitian digunakan sebanyak 28 pertanyaan yang dilengkapi dengan skala perhitungan. Kemudian kuesioner akan disebarakan kepada 49 karyawan melalui *Google Form* yang meneliti pimpinan yang bernama Sofiyon Dermawan sebagai direktur atau *CEO* dari karyawan Hotel Ahava.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas yang disebut sebagai variabel X dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja

X = Kepuasan Kerja

2. Variabel dependen atau variabel terikat yang disebut sebagai variabel Y dalam penelitian ini adalah loyalitas Karyawan

Y = Loyalitas Karyawan

3. Variabel mediasi yang disebut sebagai variabel M dalam penelitian ini adalah dukungan pemimpin

M = Dukungan Pemimpin

### 3.7 Metode Pengukuran Data

Evaluasi masing-masing hasil dari kuesioner dalam penelitian ini akan diukur menggunakan pendekatan *5 point likert* atau skala ordinal (Sekaran dan Bougie, 2017). Masing-masing jawaban responden akan diberi nilai sesuai dengan ketentuan berikut:

Sangat setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak setuju	(TS)	= 2
Sangat tidak setuju	(STS)	= 1

Kemudian untuk menggolongkan karakteristik sampel, terdapat bagian tambahan dalam kuesioner yang berisi mengenai pertanyaan terkait demografis responden, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa bekerja.

### **3.8 Metode Pengujian Instrumen**

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan tahap yang dilakukan setelah data yang didapat dari responden maupun sumber data lain terkumpul. Tahapan analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu mengelompokkan data dari seluruh responden berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melaksanakan perhitungan guna menjawab rumusan masalah, kemudian melakukan perhitungan dengan tujuan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017). Terdapat dua cara pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data atau instrumen dapat dinyatakan berkualitas apabila lulus uji validitas dan reliabilitas.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan dari suatu instrumen (Sekaran dan Bougie, 2017). Uji validitas dilakukan untuk membuktikan keabsahan dari instrumen yang hendak dipakai dalam penelitian.

Dalam menentukan kelayakan suatu item, digunakan uji signifikansi valid jika terdapat korelasi yang signifikan terhadap skor total. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan teknik *Bivariate Pearson*. Teknik ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari seluruh item.

Nilai  $r$  hitung dicocokkan dengan  $r$  tabel *product moment* pada taraf signifikan 5%. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 5%, maka butir pertanyaan

tersebut valid. Sebaliknya, apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka hasilnya menjadi tidak valid.

### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi apabila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

Tinggi dan rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh nilai yang disebut koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan  $r_x$  dengan  $x$  sebagai indeks kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach's* dengan rentang nilai yaitu  $\alpha < 0.50$  yang berarti reliabilitas rendah,  $0.50 < \alpha < 0.70$  yang berarti reliabilitas moderat,  $\alpha > 0.70$  yang berarti reliabilitas mencukupi atau *sufficient reliability*,  $\alpha > 0.80$  yang berarti reliabilitas kuat, dan terakhir  $\alpha > 0.90$  yang berarti reliabilitas sempurna.

## **3.9 Metode Analisis Data**

### **3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan peneliti untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dengan maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017). Kemudian dikutip dari buku yang disusun oleh Sekaran dan Bougie (2017), analisis statistika deskriptif merupakan suatu analisis yang menggambarkan suatu informasi



melalui penjelasan statistik yang meliputi frekuensi, *mean* (rata-rata), *standard deviation* (simpangan baku), *range* (jangkauan), *sum* (jumlah), dan nilai minimum serta nilai maksimum. Untuk menghitung nilai maksimum dan nilai minimum, digunakan interval penilaian seperti berikut ini:

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimum} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{interval} &= \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Dengan perhitungan seperti di atas, maka batasan persepsi sebagai berikut:

- a. 1 – 1,80 = Sangat rendah
- b. 1,81 – 2,61 = Rendah
- c. 2,62 – 3,42 = Sedang
- d. 3,43 – 4,23 = Tinggi
- e. 4,24 – 5,04 = Sangat tinggi

### 3.9.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017), regresi linear sederhana merupakan regresi linier berdasarkan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Model persamaan untuk menghitung regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : konstanta

b : koefisien regresi (besaran response yang ditimbulkan oleh Prediktor)

Untuk mengetahui pengaruh positif dan negatif serta nilai dari a dan b digunakan program SPSS untuk mengolah data.

### **3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis asosiasi yang secara bersamaan digunakan untuk meneliti pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel tergantung skala intervalnya (Narimawati, 2008). Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui lebih lanjut persamaan yang dilakukan dengan tujuan memprediksi nilai-nilai untuk variabel kriteria, mengevaluasi dan mengontrol variabel pengganggu agar dapat berkontribusi dengan variabel lainnya, dan menguji serta menjelaskan teori kausal.

Regresi linear berganda akan menghasilkan R-Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan seberapa baik variabel-variabel lain menjelaskan variabel dependen, dan mengukur efek tiap-tiap variabel terhadap variabel dependen.

Tahapan penelitian regresi menurut prosedur Baron dan Kenny (1986) dengan variabel pemediasi dukungan pemimpin yang memediasi variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

1. Melakukan dan membuat persamaan regresi perilaku kepuasan kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) yang menghasilkan koefisien c. Diharapkan nilai signifikan tidak lebih kecil dari 5%
2. Membuat persamaan regresi dengan variabel pemediasi dukungan pemimpin (M) terhadap loyalitas karyawan (Y) yang akan menghasilkan koefisien a. Diharapkan nilai signifikansi tidak kurang dari 5%
3. Membuat persamaan regresi variabel kepuasan kerja dan variabel pemediasi dukungan pemimpin (M) terhadap loyalitas karyawan (Y) yang akan menghasilkan dua nilai estimasi prediktor M dan X. Prediktor M terhadap Y akan menghasilkan koefisien b, sedangkan prediktor X terhadap Y menghasilkan koefisien c'. Diharapkan nilai signifikansi jalur b dan c tidak kurang dari 5%

Menurut Kuncoro (2013), analisis regresi memiliki 3 *goodness of fit* (jenis kriteria ketepatan), diantaranya:

1. Uji Statistik T (Uji Statistik Individual)

Uji Statistik T merupakan proses analisis data yang menunjukkan seberapa banyak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria uji dalam Uji T adalah Koefisien  $\alpha = 0,5$  dan  $df (dk) = n -$

2. Kemudian syarat pengujian untuk uji statistik T adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\alpha < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- b) Jika  $\alpha > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada variabel yang diuji.

## 2. Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Syarat untuk Uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau signifikan, yang artinya semua variabel independen adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, yang artinya semua variabel independen bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

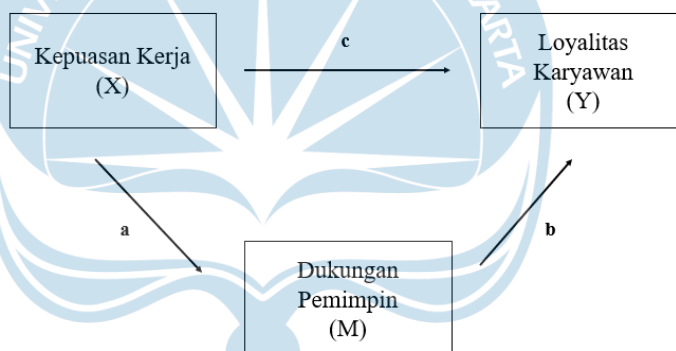
## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan perangkat yang mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dalam penggunaan koefisien determinasi terdapat kelemahan mendasar yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Maka dari itu, penggunaan *Adjusted R<sup>2</sup>* merupakan nilai yang terbaik ketika mengevaluasi model regresi. Kriteria dalam pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a) Apabila *Adjusted R<sup>2</sup>*  $> 0,5$  maka hubungan antara variabel sangat kuat
- b) Apabila *Adjusted R<sup>2</sup>*  $< 0,5$  maka hubungan antara variabel sangat lemah

### 3.9.4 Analisis Mediasi

Baron dan Kenny (1986) mengemukakan bahwa suatu variabel dapat disebut sebagai variabel intervening apabila variabel tersebut turut memberi pengaruh antara hubungan variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, uji mediasi digunakan untuk membuktikan bagaimana peran dukungan pemimpin sebagai variabel pemediasi dapat memediasi hubungan antara variabel independen kepuasan kerja dan variabel dependen loyalitas karyawan. Model dari analisis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Model Diagram Analisis Mediasi Baron & Kenny**

Kemudian, terdapat 3 kriteria untuk menentukan ada dan tidaknya suatu pengaruh mediasi dalam hubungan antar variabel menurut Baron dan Kenny (1986), diantaranya:

1. Pada persamaan pertama, pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi harus signifikan
2. Pada persamaan kedua, pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen harus signifikan

3. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan.

Tahapan penelitian regresi menurut Baron dan Kenny terdapat 4 langkah yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Melakukan regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Pada persamaan regresi, variabel Y atau dependen digunakan sebagai kriteria dan X atau independen sebagai prediktor (estimasi dan *test path c*). Tahap ini dilakukan untuk menentukan apakah terdapat efek yang memungkinkan untuk dimediasi. Rumus dari langkah pertama dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = B_0 + bX + e$$

2. Melakukan regresi variabel independen terhadap variabel mediasi yang menghasilkan nilai estimasi prediktor. Pada tahap ini, variabel M atau Pemediasi digunakan sebagai kriteria variabel dan variabel independen digunakan sebagai prediktor (estimasi dan *test path a*). Pada dasarnya, variabel pemediasi diperlakukan seolah-olah sebagai variabel hasil. Rumus dari analisis mediasi langkah kedua adalah sebagai berikut:

$$M = B_0 + B_1X + e$$

3. Melakukan regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen yang menghasilkan nilai prediktor. Pada tahap ini dinyatakan bahwa variabel pemediasi berpengaruh terhadap hasil variabel. Variabel Y digunakan sebagai kriteria variabel, kemudian variabel X dan M digunakan sebagai

prediktor (estimasi dan *test path b*). Variabel kausal X menyebabkan pemediasi dan hasil dapat memungkinkan berkorelasi sehingga tahap ini saja tidak cukup untuk menentukan korelasi pemediasi dengan hasil. Untuk itu, dalam menetapkan efek pada pemediasi, variabel kausal harus tetap dikontrol. Rumus untuk tahap ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1M + e$$

4. Melakukan regresi variabel independen dan mediasi sebagai prediktor terhadap variabel dependen. Variabel M dapat dikatakan memediasi hubungan antara X dan Y apabila efek dari X pada Y mengontrol M (*path c'*) berada di angka 0. Efek dalam langkah 3 dan 4 diestimasi menggunakan persamaan yang sama. Rumus dari tahap keempat adalah sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X + B_2M + e$$

Berdasarkan teori Baron dan Kenny (1998), nilai dari *direct effect* berkurang dan model dari penelitian tersebut dikatakan sebagai *partial mediation* apabila nilai *p* tetap signifikan. Sedangkan apabila variabel pemediasi dimasukan, model mediasi dapat menjadi *perfect* apabila nilai signifikansi *p* menjadi tidak signifikan.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan hasil dari pengolahan dan pengambilan data yang telah disebarluaskan melalui kuesioner melalui google form. Data penelitian ini disebarluaskan kepada karyawan Hotel Ahava Magelang. Kemudian, data dari hasil kuesioner diolah menggunakan software SPSS versi 26. Penelitian ini akan menjelaskan hasil dari uji validitas, realibilitas, analisis deskriptif, regresi sederhana dan yang terakhir uji mediasi.

#### 4.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Kuesioner ini disebarluaskan kepada orang-orang yang telah bekerja pada tanggal 8 Desember 2022 hingga 15 Januari 2023. Kuesioner yang telah disebarluaskan oleh peneliti kepada responden telah kembali semua dan dari 35 kuesioner yang telah kembali, didapati sebesar 34 kuesioner yang memenuhi syarat dan layak digunakan untuk penelitian. Dengan demikian tingkat kuesioner yang dapat diolah adalah 97%. Hasil pengembalian kuesioner dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Tingkat Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	35
2	Kuesioner yang dikembalikan	35
3	Kuesioner yang tidak dapat diolah	1
4	Kuesioner yang dapat diolah	34
5	Tingkat pengembalian kuesioner	97%



6	Tingkat kuesioner yang dapat diolah	97%
---	-------------------------------------	-----

Sumber: Data Primer, 2023

Pengujian dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* di setiap variabel yang ada. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan pendekatan *Cronbach' Alpha*. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 26 supaya data lebih akurat.

#### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 34 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Penentuan kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Taraf signifikan} &= 0,05 \\ \text{Degree of freedom (df)} &= n - 1 \\ &= 34 - 1 \\ &= 33 \\ \text{Sehingga didapat r tabel} &= 0,3388 \end{aligned}$$

Apabila  $r$  hitung (dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel dan  $r$  hitung bernilai positif, maka butir

pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2013). Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05.

Berikut merupakan hasil dari pengujian instrumen yang telah diuraikan:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1	-0,039	0.3388	Tidak valid
	X2	0,231	0.3388	Tidak valid
	X3	0,418	0.3388	Valid
	X4	0,787	0.3388	Valid
	X5	0,776	0.3388	Valid
	X6	0,859	0.3388	Valid
	X7	0,563	0.3388	Valid
	X8	0,505	0.3388	Valid
	X9	0,459	0.3388	Valid
	X10	0,720	0.3388	Valid
	X11	0,441	0.3388	Valid
	X12	-0,282	0.3388	Tidak valid
	X13	0,520	0.3388	Valid
	X14	0,673	0.3388	Valid
	X15	0,580	0.3388	Valid
	X16	0,455	0.3388	Valid
	X17	0,839	0.3388	Valid
	X18	0,487	0.3388	Valid
	X19	0,727	0.3388	Valid
	X20	0,066	0.3388	Tidak valid
Loyalitas Karyawan	Y1	0,480	0.3388	Valid
	Y2	0,621	0.3388	Valid
	Y3	0,305	0.3388	Tidak valid
	Y4	0,752	0.3388	Valid
	Y5	0,668	0.3388	Valid
Dukungan Pemimpin	M1	0,724	0.3388	Valid
	M2	0,815	0.3388	Valid
	M3	0,838	0.3388	Valid

Sumber: Data Primer diolah peneliti dengan SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil uji validitas dari tabel 4.2 terdapat 28 item kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terkait kepuasan kerja sebanyak 20 item, loyalitas karyawan sebanyak 5 item, dan dukungan pemimpin sebanyak 3 item. Hasil ini didapat dari uji coba kepada 34 responden yang dilakukan sebelum disebarkan kepada karyawan Hotel Ahava Magelang. Terdapat 5 kuesioner yang tidak valid ( $r$  hitung  $< 0,3388$ ), diantaranya 4 pertanyaan dari pernyataan kepuasan kerja dan 1 pernyataan dari loyalitas karyawan. Maka dari itu, keempat pernyataan yang tidak valid ini tidak akan digunakan dalam penelitian ini, sehingga kuesioner yang digunakan sebanyak 20 item.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Alat analisis yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, jika  $\alpha$  lebih dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,835	0,60	Reliabel Kuat
Loyalitas Karyawan	0,765	0,60	Reliabel Mencukupi
Dukungan Pemimpin	0,868	0,60	Reliabel Kuat

Sumber: Data Primer diolah peneliti dengan SPSS, 2023

Dari hasil tabel 4.5 diatas dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika cronbach alpha  $> 0,60$ . Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan dukungan pemimpin yang diteliti ialah reliabel.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik Responden

Analisis statistik deskriptif responden pada penelitian ini menjelaskan perihal karakteristik responden berdasarkan pada usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagai karyawan Hotel Ahava Magelang pada bulan Februari tahun 2023. Berikut dari hasil analisis deskriptif yang dijelaskan melalui tabel:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 44 responden penelitian, diketahui umur responden dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
18-25 tahun	11	25,0%
26-30 tahun	22	50,0%
31-40 tahun	9	20,5%
Diatas 40 tahun	2	4,5%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui terdapat 11 orang responden yang berumur 18-25 tahun, sebanyak 22 orang responden yang berumur 26-30 tahun, sebanyak 9 orang responden yang berumur 31-40 tahun, dan sebanyak 2 orang responden yang berumur diatas 40 tahun.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

Laki-Laki	27	61,4%
Perempuan	17	38,6%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 27 orang dengan nilai persentase sebesar 61,4% dan perempuan sebanyak 17 orang dengan nilai persentase 38,6%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD	0	0%
SMP	7	15,9%
SMA/SMK	22	50,00%
D1/D3/D4	14	31,8%
S1	1	2,3%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 7 (15,9%) responden yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMP, 22 (50,00%) responden yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMA, 14 (31,8%) responden yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat D1/D2/D3, dan 1 responden yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat S1.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 44 responden dalam penelitian ini, diketahui masa kerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
3 bulan - 1 tahun	17	38,6%
1 tahun - 2 tahun	14	31,8%
2 tahun - 3 tahun	6	13,6%
Diatas 3 tahun	7	15,9%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 17 responden (38,6%) yang sudah bekerja selama 3 bulan - 1 tahun di Hotel Ahava Magelang, sebanyak 14 responden (31,8%) yang sudah bekerja selama 1 tahun - 2 tahun di Hotel Ahava Magelang, sebanyak 6 responden (13,6%) yang sudah bekerja selama 2 tahun - 3 tahun di Hotel Ahava Magelang, dan sebanyak 7 responden (15,9%) yang sudah bekerja selama diatas 3 tahun di Hotel Ahava Magelang.

#### **4.2.2 Analisis Deskriptif Statistik Variabel**

Deskripsi ini dilakukan guna menyajikan gambaran mengenai jawaban dari para responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan dukungan pemimpin, yang di mana deskripsi ini dinilai melalui nilai mean pada setiap variabel yang dikelompokkan kedalam 5 kategori dengan pembagian kelas interval sebagai berikut:

1. Skor Minimum = 1 / sangat tidak setuju
2. Skor Maksimum = 5 / sangat setuju

Dengan membagi kelas interval sebanyak 5 kelas, maka nilai interval dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan perhitungan seperti di atas, maka batasan persepsi sebagai berikut:

1. 1 – 1,80 = Sangat rendah
2. 1,81 – 2,61 = Rendah
3. 2,62 – 3,42 = Sedang
4. 3,43 – 4,23 = Tinggi
5. 4,24 – 5,04 = Sangat tinggi

### 1. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 20 item pernyataan dalam penyebaran kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari 44 responden, dari 20 item pernyataan ini diklasifikasikan berdasarkan indikator variabel dan didapati hasil jawaban dari para responden berdasarkan kepuasan kerja ialah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja (X)**

No	Item Pernyataan	Mean	Kategori
X3	Pekerjaan saya bervariasi dan tidak monoton pada satu hal saja	4.27	Sangat Tinggi
X4	Saya merasa diakui oleh perusahaan ini	4.43	Sangat Tinggi
X5	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan baik	4.39	Sangat Tinggi
X6	Atasan saya selalu membuat keputusan yang bijak	4.41	Sangat Tinggi
X7	Perusahaan tidak menyuruh saya untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nurani saya	4.18	Tinggi
X8	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan tetap	4.34	Sangat Tinggi
X9	Saya dapat membantu pekerjaan teman saya tanpa mengganggu pekerjaan utama saya.	4.30	Sangat Tinggi
X10	Saya memiliki kesempatan untuk mengarahkan orang lain untuk berbuat sesuatu	4.32	Sangat Tinggi
X11	Saya dapat melakukan hal dengan memanfaatkan kemampuan saya	4.41	Sangat Tinggi
X13	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4.48	Sangat Tinggi
X14	Saya merasa pekerjaan ini dapat membuat kemampuan saya lebih berkembang	4.70	Sangat Tinggi
X15	Saya diperbolehkan menggunakan pemahaman saya sendiri dalam menjalankan tugas	4.36	Sangat Tinggi

X16	Saya diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan metode saya sendiri	4.52	Sangat Tinggi
X17	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya	4.45	Sangat Tinggi
X18	Saya merasa rekan kerja saya akrab antara satu dengan yang lain	4.77	Sangat Tinggi
X19	Saya selalu mendapat pujian ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.57	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		4.44	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan jawaban dengan kategori skor tinggi terhadap variabel kepuasan kerja dengan rata-rata mean skor sebesar 4.44 yaitu pada interval antara 4,24 – 5,04 yang dikategorikan sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Saya merasa rekan kerja saya akrab antara satu dengan yang lain” sebesar 4.77, sedangkan jawaban terendah didapati pada pernyataan “Perusahaan tidak menyuruh saya untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nurani saya” dengan nilai sebesar 4.18. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak Hotel Ahava Magelang sudah cukup memuaskan para karyawannya dengan baik, di mana mereka menyesuaikan keinginan para karyawannya dengan beban kerja para karyawan sesuai bidangnya masing-masing.

## 2. Variabel Dukungan Pemimpin

Variabel dukungan pemimpin diukur dengan 3 item pernyataan dalam penyebaran kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari 44 responden, dari 3 item pernyataan ini diklasifikasikan berdasarkan indikator variabel dan didapati hasil jawaban dari para responden berdasarkan dukungan pemimpin ialah sebagai berikut:



**Tabel 4. 10 Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Pemimpin (M)**

No	Item Pernyataan	Mean	Kategori
M1	Atasan saya mengapresiasi kontribusi yang saya lakukan kepada perusahaan	4.50	Sangat Tinggi
M2	Atasan saya mempertimbangkan nilai-nilai dan aspirasi saya	4.68	Sangat Tinggi
M3	Atasan saya sangat memedulikan kesejahteraan karyawannya	4.43	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		4.54	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui mayoritas responden telah memberikan jawaban dengan skor tinggi terhadap variabel dukungan pemimpin dengan rata-rata mean skor sebesar 4.52 yaitu pada interval antara 4,24 – 5,04 yang dikategorikan sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Atasan saya mempertimbangkan nilai-nilai dan aspirasi saya” sebesar 4.68, sedangkan jawaban terendah didapati pada pernyataan “Atasan saya sangat memedulikan kesejahteraan karyawannya” dengan nilai sebesar 4.36. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak atasan dari Hotel Ahava Magelang telah menjunjung tinggi rasa kepedulian terhadap para karyawannya dan terus memberikan arahan yang baik sebagai seorang pimpinan

### **3. Variabel Loyalitas Karyawan**

Variabel loyalitas karyawan diukur dengan 5 item pernyataan dalam penyebaran kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari 44 responden, dari 5 item pernyataan ini diklasifikasikan berdasarkan indikator variabel dan didapati hasil jawaban dari para responden berdasarkan loyalitas karyawan ialah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Loyalitas Karyawan (Y)**

No	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Y1	Ketika berbicara dengan konsumen, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya	4.32	Sangat Tinggi

Y2	Ketika berbicara dengan teman dan keluarga, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya	4.45	Sangat Tinggi
Y4	Saya ingin tetap berada di perusahaan ini hingga waktu yang lama	4.32	Sangat Tinggi
Y5	Saya tidak akan langsung resign apabila ditawari pekerjaan oleh perusahaan lain	4.34	Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		4.40	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui mayoritas responden telah memberikan jawaban dengan skor tinggi terhadap variabel loyalitas karyawan dengan rata-rata mean skor sebesar 4.40 yaitu pada interval antara 4,24 – 5,04 yang dikategorikan sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Ketika berbicara dengan teman dan keluarga, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya” sebesar 4.50, sedangkan jawaban terendah didapati pada pernyataan “Saya ingin tetap berada di perusahaan ini hingga waktu yang lama” dengan nilai sebesar 4.32. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Hotel Ahava Magelang telah menjadi karyawan yang memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan uji mediasi menurut Baron dan Kenny (1996). Analisis regresi dilakukan guna mengetahui pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel dukungan karyawan, variabel dukungan pemimpin terhadap variabel loyalitas karyawan, dan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Kemudian, analisis mediasi dilakukan guna mengetahui peran variabel dukungan pemimpin sebagai pemediasi hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

### 4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Dukungan Pemimpin

**Tabel 4.11 Hasil Regresi Sederhana X terhadap M**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,174	2,347		3,057	0,004
Kepuasan Kerja	0,090	0,033	0,391	2,753	0,009
R-Square	0,391				
F hitung	7,580				
Probabilitas	0,009				

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis regresi tersebut, nilai R-Square menunjukkan model ini dapat menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Dukungan Pemimpin sebesar 39,1%, sedangkan 60,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain Kepuasan Karyawan. Nilai F pada hasil di atas sebesar 7,580 yang mana lebih besar dari F tabel yaitu 3,220, dan nilai T sebesar 2,753 yang mana lebih besar dari T tabel yaitu 1,68195 dengan probabilitas sebesar 0,009 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan hasilnya positif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **H1 diterima.**

### 4.3.2 Pengaruh Dukungan Pemimpin terhadap Loyalitas Karyawan

**Tabel 4.12 Hasil Regresi Sederhana M terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,449	2,911		3,933	0,000

Dukungan Pemimpin	0,446	0,213	0,308	2,097	0,042
R-Square	0,308				
F-Hitung	4,396				
Probabilitas	0,042				

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis regresi tersebut, nilai R-Square menunjukkan model ini dapat menjelaskan pengaruh Dukungan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain Dukungan Pemimpin. Nilai F pada hasil di atas sebesar 4,396 yang mana lebih besar dari F tabel yaitu 3,220, dan nilai T tabel sebesar 2,097 yang mana lebih besar dari T tabel yaitu 1,68195 dengan probabilitas sebesar 0,042 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan hasilnya positif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **H2 diterima.**

#### 4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

**Tabel 4.13 Hasil Regresi Pengaruh X terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,787	2,779		0,643	0,524
Kepuasan Kerja	0,220	0,039	0,659	5,681	0,000
R-Square	0,659				
F-Hitung	32,270				
Probabilitas	0,000				

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis regresi tersebut, nilai R-Square menunjukkan model ini dapat menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar

65,9%, sedangkan 34,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain Kepuasan Karyawan. Nilai F pada hasil di atas sebesar 32,270 yang mana lebih besar dari F tabel yaitu 3,220, dan nilai T tabel sebesar 5,681 yang mana lebih besar dari T tabel yaitu 1,68195 dengan probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan hasilnya positif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3 diterima.**

#### **4.3.4 Pengaruh Dukungan Pemimpin sebagai Pemediasi antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.**

Pengujian pengaruh dukungan pemimpin sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut hasil dari pengujian:

**Tabel 4.14 Hasil Regresi Berganda X dan M terhadap Y**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,172	3,102		0,378	0,707
Kepuasan Kerja	0,212	0,042	0,636	4,998	0,000
Dukungan Pemimpin	0,086	0,184	0,059	0,465	0,645
R-Square	0,661				
F-Hitung	15,942				
Probabilitas	0,000				

Sumber: Data Primer diolah peneliti melalui SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R-Square menunjukkan model ini dapat menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja dan

Dukungan Pemimpin terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 66,1%. Nilai F pada hasil di atas sebesar 15,942 yang mana lebih besar dari F tabel yaitu 3,220 sehingga kedua variabel ini secara simultan memengaruhi Loyalitas Karyawan. Kemudian, Uji T dari pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 4,998 yang mana lebih besar dari T tabel yaitu 2,01808, dan probabilitas 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005, sehingga hasilnya signifikan secara parsial. Namun, ditemukan bahwa nilai T dari pengaruh dukungan pemimpin terhadap loyalitas hanya sebesar 0,465 yang mana lebih kecil dari T tabel dengan nilai probabilitas sebesar 0,654 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pemimpin tidak signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

#### 4.3.5 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan pemimpin sebagai pemediasi kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Uji Mediasi dilakukan dengan metode kausal step yang telah dikembangkan oleh Baron & Kenny (1986).

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Mediasi Kausal Step**

Independen	Dependen	Koefisien Regresi Beta	Jalur	Prob/Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	0,659	c	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	Dukungan Pemimpin	0,391	a	0,009	Signifikan
Dukungan Pemimpin	Loyalitas Karyawan	0,059	b	0,645	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	0,639	c'	0,000	Signifikan
Dukungan Pemimpin		0,059		0,645	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Hasil dari tabel di atas menunjukkan pada jalur c terdapat pengaruh langsung pada kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,659 (positif), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kemudian pada jalur a, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap dukungan pemimpin yang memiliki nilai probabilitas  $0,009 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,391 (positif) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap dukungan pemimpin.

Selanjutnya pada jalur b, pengaruh dukungan pemimpin terhadap loyalitas karyawan yang diuji secara simultan dengan kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas  $0,645 > 0,05$  dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,059 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan pemimpin terhadap loyalitas karyawan.

Terdapat 3 kriteria menurut Baron & Kenny (1986) yang harus dipenuhi untuk membuktikan adanya suatu mediasi, diantaranya:

1. Hasil analisis jalur c signifikan
2. Hasil analisis jalur a signifikan
3. Hasil analisis jalur b signifikan

Pada jalur c', pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan signifikan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi (beta) sebesar 0,636 (positif). Namun, berdasarkan syarat-syarat tersebut, dapat dilihat pada tabel bahwa

hasil dari jalur b tidak signifikan yang berarti variabel dukungan pemimpin tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dan dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi sehingga **H4 ditolak**.

#### **4.4 Pembahasan**

Pada dasarnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja dapat memengaruhi variabel loyalitas karyawan yang dimediasi oleh dukungan pemimpin. Penelitian terdahulu oleh Farrukh et al. (2019) memilih karyawan dari beberapa hotel di Saudi Arabia, tepatnya di Mekkah, Madinah, Riyadh, dan Abha. Pada penelitian ini, peneliti memilih karyawan dari Hotel Ahava Magelang. Pembahasan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

##### **4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Dukungan Pemimpin**

Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan perilaku positif, termasuk dalam performa karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Hendri, 2019). Akibatnya, pemimpin sebagai bagian dari organisasi akan cenderung memberikan dukungan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kerja keras karyawan dan juga untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat daripada sebelumnya.

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan pemimpin, yang berarti H1 diterima. Penelitian ini mendukung dari penemuan penelitian



terdahulu yang dilakukan oleh Farrukh et. al., (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap dukungan pemimpin.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat dari Hotel Ahava Magelang, karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan cenderung memiliki performa kerja yang baik. Hal ini membuat pimpinan dari Hotel Ahava Magelang menjadi tergerak untuk memberi dukungan kepada karyawan Hotel Ahava Magelang agar pekerjaannya dapat dilakukan dengan lebih efektif dan baik.

#### **4.4.2 Pengaruh Dukungan Pemimpin terhadap Loyalitas Karyawan**

Pada penelitian oleh (Anjam & Ali, 2016) disebutkan bahwa pemimpin yang memberi dukungan positif kepada karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu *Perceived Organizational Support*. Dalam lingkungan kerja Hotel Ahava Magelang, pemimpin yang selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Dukungan dapat berupa membantu dalam melakukan pekerjaan, dukungan emosional, atau memberikan fasilitas yang diperlukan karyawan seperti lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang berperforma baik.

Hasil uji hipotesis kedua yaitu dukungan pemimpin secara positif berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, yang menyatakan bahwa H2 diterima. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farrukh et. al (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel dukungan pemimpin terhadap loyalitas karyawan. Sehingga, semakin baik

dukungan pemimpin terhadap karyawan Hotel Ahava Magelang, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat mendukung karyawannya baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan pribadinya

#### **4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Semakin karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dipertahankan dengan meningkatkan kepuasan karyawannya, sehingga hal ini dapat berpengaruh positif terhadap performa organisasi. (Phuong & Vinh, 2020).

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja secara positif berpengaruh kepada Loyalitas Karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farrukh et. al (2019) yang juga ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan Hotel Ahava yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung merasa bahagia, bersemangat aktif, dan dapat membuat hubungan yang baik dengan perusahaan sehingga karyawan Hotel Ahava akan loyal terhadap perusahaan.

#### **4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Variabel Dukungan Pemimpin sebagai Pemediasi**

Kepuasan kerja dan dukungan pemimpin merupakan faktor yang memengaruhi tingkat tinggi dan tidaknya loyalitas dalam perusahaan. Perusahaan

terdiri dari karyawan dan atasan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka, diperlukan hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan dan atasan agar perusahaan dapat beraktivitas dengan efektif dan efisien.

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dukungan pemimpin tidak dapat memediasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farrukh et. al (2019), yang mana dukungan pemimpin tidak dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, karena tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara dukungan pemimpin dan loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah unsur yang bersifat pribadi bagi pemegangnya, dalam penelitian ini yaitu karyawan. Karyawan akan secara inisiatif menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi tanpa perlu adanya pengaruh dari unsur lain, pada penelitian ini yaitu pimpinan. Pimpinan merupakan unsur yang tidak bersifat pribadi, sedangkan rasa loyalitas dapat tumbuh dikarenakan faktor pribadi bagi para individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan pemimpin tidak memengaruhi keputusan karyawan untuk loyal terhadap organisasi atau tidak.

Dalam penelitian yang dilakukan dengan karyawan Hotel Ahava ini sebagai responden, pada analisis hipotesis keempat ditemukan bahwa dukungan pemimpin tidak dapat memediasi pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, yang artinya H4 ditolak, yang artinya rasa loyalitas dari karyawan Hotel Ahava cenderung dipengaruhi oleh faktor pribadi yang menyangkut dengan pekerjaannya, tidak termasuk dukungan dari pemimpin karena dukungan pemimpin merupakan unsur yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini, peneliti akan memaparkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, implikasi manajerial, dan keterbatasan dalam penelitian. Kemudian berdasarkan pada kesimpulan ini, peneliti akan memberikan saran-saran untuk penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan dari hasil analisis regresi disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap dukungan pemimpin. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari Hotel Ahava Magelang maka pemimpin akan memberikan dukungan kepada karyawan. Dengan begitu hipotesis satu yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan pemimpin” terbukti.
2. Berdasarkan dari hasil analisis regresi disimpulkan bahwa dukungan pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari pengujian ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan pemimpin kepada karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan Hotel Ahava

terhadap perusahaan akan semakin tinggi pula. Dengan demikian, hipotesis dua yang menyatakan “Dukungan pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan” terbukti.

3. Berdasarkan dari hasil analisis regresi disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari pengujian ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Ahava Magelang, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan begitu, hipotesis tiga yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan” terbukti.
4. Berdasarkan dari hasil analisis regresi, dukungan pemimpin tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari pengujian ini berarti rasa loyalitas dari karyawan Hotel Ahava Magelang cenderung dipengaruhi oleh unsur pribadi yang secara langsung menyangkut dengan pekerjaannya, tidak termasuk dukungan pemimpin.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Dalam penelitian ini, karyawan merupakan aset berharga dari sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, salah satunya faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan perlu diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan *output* yang maksimal. Penelitian ini dapat membantu

Hotel Ahava Magelang dalam memaksimalkan loyalitas karyawan sehingga akan membawa keuntungan tersendiri pula bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan membantu perusahaan untuk lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja di Hotel Ahava Magelang, total dari rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Saya merasa rekan kerja saya akrab antara satu dengan yang lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak Hotel Ahava Magelang sudah cukup memuaskan para karyawannya dengan baik, dimana hubungan antar karyawan terbilang harmonis sehingga minim terjadinya suatu konflik yang dapat merugikan karyawan. Namun, skor pertanyaan terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan tidak menyuruh saya untuk melakukan hal yang tidak sesuai dengan hati nurani saya”. Dalam hal ini ada baiknya jika perusahaan lebih mempertimbangkan hati nurani karyawan sehingga karyawan tidak melakukan hal yang membuat mereka merasa bersalah dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu dengan mengedepankan kejujuran bagi setiap karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan tidak melibatkan atau mencampurkan kegiatan politik dengan perusahaan sehingga karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya. Perusahaan juga harus mengutamakan ibadah. Mengingat jam kerja Hotel dalam sistem shift diharap agar perusahaan dapat memberi keringanan bagi karyawan yang beragama Kristen dan Katholik untuk dapat beribadah di hari minggu dan juga menyediakan fasilitas bagi

karyawan Muslim agar dapat beribadah di Hotel, seperti menyediakan perangkat alat sholat maupun mushola.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif loyalitas karyawan di Hotel Ahava Magelang, total dari rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Ketika berbicara dengan teman dan keluarga, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Hotel Ahava Magelang telah menjadi karyawan yang memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sehingga karyawan dapat menceritakan hal yang positif mengenai perusahaan dan tidak membicarakan konflik maupun masalah yang ada di perusahaan. Namun, skor pertanyaan terendah terdapat pada pernyataan “Saya ingin tetap berada di perusahaan ini hingga waktu yang lama”. Berdasarkan pernyataan ini, ada baiknya apabila perusahaan meninjau ulang hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk berada di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas dan pelatihan yang memadai dan menciptakan manajemen SDM yang baik. Perusahaan dapat menyediakan kotak saran bagi karyawan yang memiliki keluhan maupun saran yang dapat membangun sehingga apa yang menjadi hambatan bagi karyawan dapat diperbaiki oleh perusahaan sehingga karyawan dapat berada di perusahaan dalam waktu yang lama. Kemudian, perusahaan juga dapat mengadakan forum yang diadakan tiap bulan dengan beberapa wakil dari profesi yang ada di perusahaan untuk dapat berkumpul dan memberikan aspirasinya sehingga hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dapat diperbaiki oleh perusahaan.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja di Hotel Ahava Magelang, total dari rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Item pernyataan dengan jawaban tertinggi didapati pada pernyataan “Atasan saya mempertimbangkan nilai-nilai dan aspirasi saya”. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak atasan dari Hotel Ahava Magelang telah menjunjung tinggi rasa kepedulian terhadap para karyawannya dan terus memberikan arahan yang baik sebagai seorang pimpinan. Namun, terdapat item pertanyaan dengan jawaban terendah pada pernyataan “Atasan memerhatikan kesejahteraan karyawannya”. Maka, Hotel Ahava Magelang diharap dapat lebih memerhatikan kesejahteraan karyawan terutama pada perihal kesehatan, dengan contoh memberikan cuti hamil dan haid bagi karyawan wanita, memberikan bantuan kesehatan seperti penyediaan vitamin dan obat-obatan bagi karyawan, memberikan fasilitas wisata bersama untuk karyawan tiap setahun sekali, dan juga memberi penghargaan bagi karyawan yang dapat mencapai target maupun karyawan yang melakukan kinerja yang terbaik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Namun, adanya keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi koreksi untuk penelitian mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian adalah

1. Peneliti hanya meneliti kepuasan kerja secara umum, tidak berdasarkan faktor-faktor yang lebih spesifik seperti contoh sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri.



2. Penelitian hanya melibatkan subjek dalam jumlah terbatas, yaitu 44 karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada subjek yang lebih luas.
3. Dukungan pemimpin tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dikarenakan dukungan pemimpin bukanlah faktor pribadi yang dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan dari hasil olah data dan kesimpulan yang didapat, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam penelitian mendatang, diharapkan peneliti dapat memilih variabel yang lebih spesifik
2. Dalam penelitian mendatang, diharapkan peneliti tidak hanya mengambil sampel dari satu perusahaan saja, melainkan dari beberapa perusahaan sehingga informasi yang didapatkan menjadi lebih beragam dan akurat.
3. Dalam penelitian mendatang, diharapkan dukungan pemimpin dapat diteliti sebagai variabel pemoderasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aityan, S. K. and Gupta, T. K. P. (2012). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*. HATASO Enterprises, LLC.
- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Alfiyah, Sofiyah Eka. (2016). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik
- Allen, N. J. and Grisaffe, D. B. (2001). Employee Commitment to The Organization and Customer Reactions: Mapping The Linkages. *Human Resource Management Review*. Elsevier, 11(3), pp. 209–235.
- Anang, K. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-23.
- Anjam, M. dan Ali, T. Y. (2016). Impact of Leadership Style on Employee's Loyalty. *Gulf-Pacific Journal of Business Administration*, 1(2), pp. 164-177
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediation Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology*. 51(6), 1173-1182
- Chen, K.-Y. et al. (2013). Burnout, Job Satisfaction, and Medical Malpractice Among Physicians. *International Journal of Medical Sciences*. Ivyspring International Publisher, 10(11), p. 1471.
- Eisenberger, R. et al. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*. American Psychological Association, 82(5), 812-820
- Farrukh, M. et al. (2019). Impact of Job Satisfaction and Mutual Trust on Employee Loyalty in Saudi Hospitality Industry: A Mediating Analysis of Leader Support. *International Journal of Business and Psychology*. 1(2)

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, V. R. & D. Darmawan. (2004). Effect of Salesperson Performance and Demographic Characteristics on Company Market Performance, *Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(1) July, pp. 63-72
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, M. I., & Ramadhania. (2010). Aplikasi TQM pada Manajemen Perguruan Tinggi: Sudut Pandang Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 116–128.
- Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 2019 pp. 1208-1234
- Ismail, D., Alam, S, S., & Roshanti, A, H. (2017). Trust, Commitment, and Competitive Advantage in Export Performance of SMEs. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 19(1), 1–18.
- Jigjiddorj, S. et al. (2019). The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 78. 10.2991/emt-19.2019.37
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Larivière, B. et al. (2016) “Modeling Heterogeneity in The Satisfaction, Loyalty Intention, and Shareholder Value Linkage: A Cross-Industry Analysis At The Customer and Firm Levels”, *Journal of Marketing Research*. SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA, 53(1), pp. 91–109.
- Matzler, K. et al. (2008) “Personality Traits and Knowledge Sharing”, *Journal of Economic Psychology*. Elsevier, 29(3), pp. 301–313.
- Matzler, K. and Renzl, B. (2006) “The Relationship Between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty”, *Total Quality Management and Business Excellence*. Taylor & Francis, 17(10), pp. 1261–1271.
- Narimawati, Umi. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media 9

- Paillé, P., Morin, D. and Grima, F. (2011). Managing Commitment to Customer in The Public 50 Sector: Highlight The Role of The Supervisor. *International Journal of Services Technology and Management*. Inderscience Publishers Ltd., PO Box 735 Olney Bucks MK 46 5 WB United Kingdom, 16(3–4), pp. 298–317.
- Pelenk, S. E. (2020). The Mediation Effect of Leader Support in the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Research in the Turkish Textile Business. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(2020) 227-242
- Phrabakar, Ankita. (2016). Analysis of High Job Satisfaction Relationship With Employee Loyalty in Context to Workplace Environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4), pp. 640– 643.
- Phuong, T. T. K. dan Vinh, T. T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty And Job Performance In The Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698-713. 10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713
- Poerwopoespito, F.X. Oerip S. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Prabu, D. T. W. (2016). “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Prestawan, Anang. (2010). “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Surakarta”. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. (tidak dipublikasikan)
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2021). *Organizational Behavior*. London: Pearson Higher.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto, Endar dan Sulartiningrum, Sri. (1996). *Pengantar Industri Akomodasi dan Restoran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2003). *Motivation and Work Behavior, Seventh Edition*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv
- Tangkilisan, Nogi Hessel. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.



**KUESIONER**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS**  
**KARYAWAN HOTEL AHAVA MAGELANG DENGAN DUKUNGAN**  
**PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi untuk penelitian yang dilaksanakan di Hotel Ahava Magelang mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan dukungan pemimpin sebagai variabel mediasi. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Kuesioner ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai bahan referensi dalam penelitian
- b. Peneliti berharap bahwa Bapak/Ibu dapat memberi jawaban pada kuesioner dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban dari kuesioner ini tidak memiliki konsekuensi apapun terhadap data pribadi Bapak/Ibu dan hanya digunakan sebagai keperluan studi semata
- d. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu skor yang tersedia.

**Keterangan:**

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Nama : .....

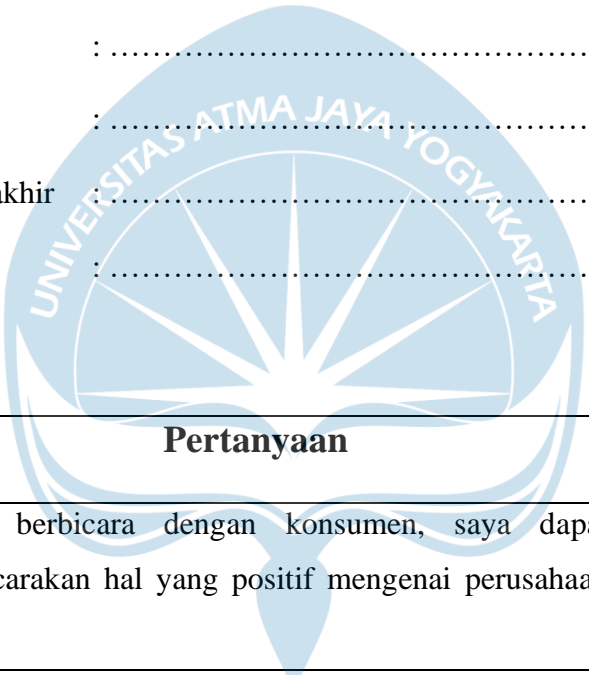
Alamat : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan terakhir : .....

Lama Bekerja : .....

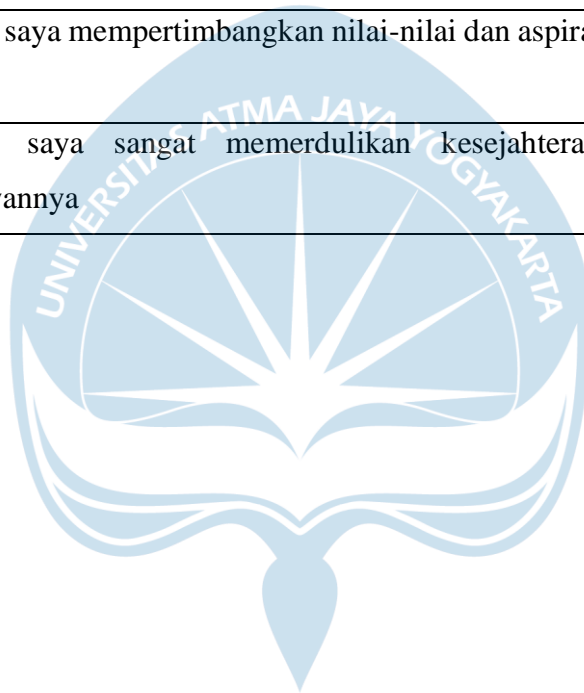


No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1
1.	Ketika berbicara dengan konsumen, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya					
2.	Ketika berbicara dengan teman dan keluarga, saya dapat membicarakan hal yang positif mengenai perusahaan saya					
3.	Saya dapat merekomendasikan produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan					
4.	Saya ingin tetap berada di perusahaan ini hingga waktu yang lama					
5.	Saya tidak akan langsung resign apabila ditawari pekerjaan oleh perusahaan lain					
6.	Selama bekerja saya selalu merasa sibuk					

7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					
8	Pekerjaan saya bervariasi dan tidak monoton pada satu hal saja					
9.	Saya merasa diakui oleh perusahaan ini					
10.	Atasan saya dapat mengatur bawahannya dengan baik					
11.	Atasan saya selalu membuat keputusan yang bijak					
12.	Perusahaan tidak menyuruh saya untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nurani saya					
13.	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan tetap					
14.	Saya dapat membantu pekerjaan teman saya tanpa mengganggu pekerjaan utama saya.					
15	Saya memiliki kesempatan untuk mengarahkan orang lain untuk berbuat sesuatu					
16	Saya dapat melakukan hal dengan memanfaatkan kemampuan saya					
17	Saya merasa perusahaan melibatkan politik dalam aktivitas perusahaan					
18.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
19.	Saya merasa pekerjaan ini dapat membuat kemampuan saya lebih berkembang					
20.	Saya diperbolehkan menggunakan pemahaman saya sendiri dalam menjalankan tugas					
21.	Saya diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan metode saya sendiri					
22.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya					



23.	Saya merasa rekan kerja saya akrab antara satu dengan yang lain					
24.	Saya selalu mendapat pujian ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
25.	Saya merasa puas apabila saya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Atasan saya mengapresiasi kontribusi yang saya lakukan kepada perusahaan					
27	Atasan saya mempertimbangkan nilai-nilai dan aspirasi saya					
28	Atasan saya sangat memerdulikan kesejahteraan karyawannya					



Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuesioner

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Posisi	Kepuasan Kerja (X)																				Loyalitas Karyawan (Y)					Dukungan Pemimpin (M)					
						X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y	M1	M2	M3	TOTAL X.2
1	4	2	4	4	front office	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	81	4	5	5	2	5	21	5	5	5	15
2	3	2	4	2	FO (Front Office)	5	2	4	1	4	2	2	4	4	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	77	5	4	5	5	5	24	4	4	5	13
3	3	1	3	3	OB	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	86	4	5	4	4	2	19	5	5	4	14
4	2	1	3	1	ob	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	88	4	4	5	4	5	22	4	5	4	13
5	2	1	3	1	laundry	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87	5	4	4	4	5	22	5	5	5	15
6	3	1	3	2	ob	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	89	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
7	2	2	4	2	resepsionis	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
8	4	1	3	4	office boy	4	3	2	5	4	3	5	4	2	3	5	5	5	3	4	2	1	4	5	4	73	3	4	5	3	4	19	4	3	2	9
9	3	1	3	3	office boy	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	86	4	4	5	5	4	22	5	5	4	14

10	1	2	4	1	front office	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	90	4	5	4	5	5	23	4	4	5	13
11	2	1	3	2	ob	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	
12	2	1	2	2	Lon dri	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	
13	2	1	3	2	koki	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	90	4	5	4	4	4	21	4	4	5	13	
14	1	1	4	1	akun tan	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	89	4	4	5	4	5	22	5	5	4	14	
15	4	1	3	4	seku riti	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	91	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	
16	3	1	5	2	HR D	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	5	5	4	4	4	22	5	5	2	12	
17	2	1	3	1	Satp am	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	84	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	
18	2	1	2	1	laun dy	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	
19	2	1	3	2	cook help er	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	82	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	
20	2	2	3	1	mem asak	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	
21	2	2	3	1	Kitc hen staff	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	89	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13
22	4	1	3	4	ob	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	
23	2	1	4	2	mark eting	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	92	5	5	4	4	4	22	4	4	4	12	
24	2	1	3	1	wait er	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	91	5	4	5	5	5	24	4	5	5	14	

25	3	1	3	1	staff dapur	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	88	3	5	4	3	5	20	5	5	3	13
26	2	1	3	1	waitres	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13
27	3	1	2	2	porter	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	81	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15
28	2	1	3	1	room service	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	75	4	4	4	3	3	18	4	5	3	12
29	2	1	3	1	house keeper	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
30	2	2	4	2	Akuntan	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	88	4	4	5	5	3	21	5	5	4	14
31	4	1	4	4	Adm in	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15
32	2	2	4	1	Event	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	91	5	4	5	4	1	19	4	4	4	12
33	4	2	4	4	Manajer	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	84	4	5	4	5	2	20	5	5	4	14
34	3	1	2	3	Porter	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	82	4	3	4	5	5	21	4	5	4	13
35	4	1	3	3	housekeeping	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	80	4	4	5	3	4	20	3	3	4	10
36	4	1	3	3	House Keeping	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	80	3	3	3	3	4	16	5	5	5	15



Lampiran 3 Uji Validitas

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
X19 X20 X21 X22 X23 X24
      X25 X26 X27 X28 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

Notes	
Output Created	10-JUN-2023 21:39:40
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 34
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,05
	Elapsed Time 00:00:00,07

[DataSet1]

## Correlation



X4	Pea	. . .2	1 . . . . . . . . . .4 . .3 . . . . . . . . .5 .0 . . . . .
	rson	4 4 4	6 1 0 1 5 4 6 9 5 0 4 0 2 4 5 2 3 6 4 6 3 4 5 5 7
	Corr	4 9 7	1 0 8 7 1 9 7 8* 2 0 8 7 0 0 3 9 2 9 0 3* 6 4 6 9 5
	elati	4 1	9 0 0 5 9 6 9 * 3 9 2 4 8 5* 8 3 9 5 * 2 6 1 2
	on	** **	** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** * * ** *
X5	Sig.	. . .1	. .5 . . . . . . . .0 . .0 . . .2 . . . . . . .0 .8 . . . . .
	(2-	0 0 5	0 7 6 3 0 0 0 0 0 0 8 0 6 4 0 0 0 0 0 0 0 0 4 0 0 0 0
	taile	0 0 9	0 4 5 2 0 0 0 0 3 0 4 0 8 8 1 0 8 6 0 1 1 2 0 0 0 0
	d)	8 3	0 1 3 2 3 0 2 3 5 7 1 7 2 0 7 9 0 0 0 0
	N	3 3	4 4
X6	Pea	. . .1 . 1 .1 . . . . . .4 . .1 . . . . . . . . .3 .0 . . . . .	
	rson	3 5 8 6	1 0 4 4 5 5 8 3 2 4 3 0 1 4 3 0 5 1 3 3 3 3 4 6 6
	Corr	0 6 1 1	5 0 3 0 4 4 7* 0 3 3 0 6 6 2 0 8 3 8 3 4 4 1 1 6
	elati	0 0 9	1 7 2 7 6 * 9 2 0 4 3 2* 6 7 4 6 2 1 3 8
	on	** **	** * ** ** ** ** ** * ** ** **
X7	Sig.	. . .3 . .5 . . . . . . .0 . .4 . . .7 . . . . . . .0 .8 . . . . .	
	(2-	0 0 0 0	1 9 0 0 0 0 0 0 0 8 0 0 2 3 0 0 6 0 2 5 5 0 0 0 0
	taile	8 0 6 0	7 9 1 1 0 0 4 7 7 1 8 0 5 1 7 2 0 9 4 0 4 1 0 0
	d)	5 1 0	6 0 8 1 1 5 1 5 7 3 9 6 1 2 8 6 0 0
	N	3 3	4 4
X7	Pea	. . .0 . . . . . .1 . . . . . .0 . .4 . . . . . . . . .0 . . . . .	
	rson	0 1 3 0 0 0	2 1 1 0 8 2 2 0 1 0 1 0 2 2 1 1 5 0 1 1 0 2
	Corr	2 1 0 8 0 6	0 5 6 4 9 2 7* 2 9 3 2 3 2 4 5 2 8 1 1 5 6 3
	elati	2 0 0 1 2	3 4 1 0 3 4 0 9 6 8 9 6 4 6 8 8 2 2 1
	on		



	Sig.	. . .8 . . .7 . . . . .6 . .0 . . .8 . . . . .7 .9 . . . . .
	(2-tailed)	9 5 6 6 9 2 2 3 3 8 1 2 1 8 2 2 4 8 1 1 3 4 4 4 1 5 3 7 1 0 3 6 5 9 8 4 8 6 2 7 0 2 9 8 5 7 3 9 6 8 7 5 7 0 9 2 8 3 5 1 6 9 4 4 2 5 4 3 9 1 2 1 4 9 5 2 7 8
	N	3 4 4
X8	Pea rson Corr elati on	. . -. . . .1 . 1 . . . .0 . .1 . . .0 -. . . -. . . .3 -. . . . . 0 1 1 1 4 1 2 3 4 2 1 1 4 4 2 4 1 4 1 0 2 1 4 1 3 1 3 4 7 7 1 7 3 4 0 8 2 9 4 1 1 5 8 2 1 2 3 8 9 9 2* 0 2 8 0 1 9 4 4 5 7 3 5 0 4 7 8 8 5 1* 9 5 8 7 1 8 6 9 8 *
	Sig.	. . .5 . . .5 . . . . .9 . .4 . . .8 . . . . . . .0 .5 . . . . .
	(2-tailed)	6 3 2 3 0 2 2 0 0 0 3 5 2 0 0 1 5 0 4 6 0 2 4 7 0 2 0 0 5 2 1 2 1 3 4 2 1 9 9 1 8 0 9 5 1 1 3 3 8 6 7 0 5 9 7 1 8 4 3 0 9 5 3 2 0 6 9 6 3 1 2 7 4 8 2 5 4
	N	3 4 4
X9	Pea rson Corr elati on	. . .0 . . -. . . 1 . . .2 . .3 . . . . . .6 -. . . . . 4 6 6 5 4 1 1 3 7 7 9 0 5 6 1 1 4 5 3 2 7 3 0 0 7 6 6 7 8 8 2 1 0 0 5 8 5 4 1 9 9 0 2 5 7 1 5 3 4 4 8* 1 5 4 7 8 1 0 9 2 1 4 5 4 2 5 5 6 5 4 2* 6 4 9 4 * 7 5 3 3 7 ** ** ** *
	Sig.	. . .7 . . .5 . . . . .0 . .0 . . .3 . . . . . . .0 .9 . . . . .
	(2-tailed)	0 0 2 0 0 6 3 0 0 0 9 5 3 0 4 8 0 0 0 1 0 0 0 2 0 0 0 0 0 0 9 0 1 9 8 2 0 0 5 9 7 0 7 2 0 0 3 8 0 4 0 4 0 0 0 0 4 0 2 8 4 5 0 0 2 0 9 5 2 9 3 0 7 0 0 0 0
	N	3 4 4
X10	Pea rson Corr elati on	. . .1 . . -. . . . 1 . .3 . .3 . . . -. . . . . . .6 -. . . . . 2 5 0 4 5 0 1 4 7 8 3 3 9 6 2 2 2 5 3 1 7 1 3 0 5 4 7 7 5 9 6 9 4 2 6 2 5 1 2 6 8* 5 5 8 1 8 8 9 0 4 7* 2 6 8 2 7 7 2 6 7 5 1 0 4 4 8 1 7 6 2 6* 3 3 8 8 * 5 8 8 7 6 ** ** ** * ** ** *
	Sig.	. . .5 . . .8 . . . . .0 . .0 . . .1 . . . . . . .0 .8 . . . . .
	(2-tailed)	1 0 5 0 0 9 3 0 0 0 5 0 2 0 1 0 2 0 0 2 0 4 0 9 0 0 0 0 4 0 2 0 0 1 6 1 0 0 5 3 0 0 4 2 2 0 2 7 0 0 0 0 0 0 0 0 2 0 3 1 4 3 0 0 2 0 2 9 0 5 3 0 3 0 3 0 0
	N	3 4 4



	Sig.	. . .8 . . .0 . . . . . .2 . . . . . .2 . . . . . . . .0 .7 . . . . .
	(2-taile d)	1 1 2 0 4 0 0 4 0 0 0 4 2 0 0 9 8 1 0 0 0 0 2 7 0 0 0 0 8 4 6 8 8 2 1 2 3 2 6 6 1 0 3 5 7 8 4 6 2 5 5 8 6 4 9 0 6 0 4 7 2 8 7 0 2 4 1 0 2 3 8 3 2 2 4 3 6 6
	N	3 4 4
X15	Pea rson	. . .1 . . -. . . . . .2 . .5 1 . -. . . . . . .5 .0 . . . . .
	Corr elati on	4 4 3 4 4 2 0 4 6 6 6 9 4 2 4 1 1 6 4 2 6 2 2 4 4 4 6 7 8 6 1 8 3 3 2 5 0 5 0 9 0 4* 8 2 0 4 6 0 3 2 4* 8 2 3 0 2 2 4 9 2 7 4 8 5 1 7 3 * 2 5 6 1* 5 0 1 1 * 6 8 8 0 ** ** ** *
	Sig.	. . .4 . . .1 . . . . . .0 . .0 . .4 . . . . . . .0 .7 . . . . .
	(2-taile d)	0 0 6 0 0 7 8 0 0 0 0 8 0 0 0 8 5 0 0 2 0 2 0 8 0 0 0 0 0 0 0 0 1 6 9 0 0 0 0 5 1 1 0 2 5 0 0 5 0 1 1 8 1 1 0 0 4 6 3 1 4 6 0 0 0 8 4 0 0 6 7 0 0 2 0 0 0
	N	3 4 4
X16	Pea rson	. . .1 . . -. . . . . .3 . .3 . 1 . . . . . .3 .2 . . . . .
	Corr elati on	3 1 7 0 3 1 1 2 1 2 2 2 2 7 4 2 0 2 3 2 2 2 5 2 2 4 3 4 0 4 1 7 0 5 9 8 2 5 4 9 0 2 8 0 8 9 2 2 2 4 6* 0 6 4 7 4 9 4 2 0 3 0 8 6 7 2 1 2 6 0 8 3 8 4 0 7 6 6 1 ** *
	Sig.	. . .3 . . .3 . . . . . .0 . .0 . .2 . . . . . . .0 .2 . . . . .
	(2-taile d)	0 4 3 6 0 8 2 0 4 1 1 5 2 3 0 4 6 0 0 1 2 1 3 1 1 0 0 0 7 1 3 8 8 9 8 9 7 4 6 8 5 0 0 2 5 8 6 9 0 7 9 2 2 0 2 0 5 7 5 5 3 9 9 2 9 5 4 2 7 3 4 3 1 7 8 8 9
	N	3 4 4
X17	Pea rson	-. -. -. -. -.1 -. . -. -. -. -. -. -. -. 1 -. -. -. -. -. -. -. -. -. -. .
	Corr elati on	2 1 6 2 0 6 0 0 1 2 2 5 1 1 1 2 1 2 1 2 2 3 3 4 1 2 2 2 0 6 2 0 6 9 3 4 5 8 7 6 0 8 2 0 5 2 2 8 5 0 5 2 1 8 7 8 6 7 3* 4 4 9 2 5 6 6 8* 1 5 5 6 9 2 6 6 6 5 5* 7* 9 8 9 2 *
	Sig.	. . .0 . . .3 . . . . . .0 . .2 . . . . . . . .0 .0 . . . . .
	(2-taile d)	2 3 0 2 7 4 8 8 3 1 1 0 5 9 4 2 3 2 4 1 1 0 3 1 5 0 1 1 4 4 0 4 2 0 2 1 8 0 1 0 7 5 8 4 6 0 7 0 4 8 9 2 0 9 1 0 2 5 8 0 5 5 2 2 4 0 2 2 9 6 7 1 4 0 3 9 0 6
	N	3 4 4





X25	Pea	. . .2	. . -. -. -. -. -. .2	. -. .0	. . -. . -. -. . . .0	1	. -. -. .	
	rson	3 1 1 0 0	1 0 1 0 0 1 1 0 5 0 2 4 1 1 1 0 2 3 4	0 5 0 2 4 1 1 1 0 2 3 4	0 0 2 4 1 1 1 0 2 3 4	0 0 2 4 1 1 1 0 2 3 4	0 0 2 4	0 0 0 0
	Corr	6 5 3 3 3	3 1 0 1 2 5 8 0 0 4 2 2 0 0 7 7 1 4 8	0 0 4 2 2 0 0 7 7 1 4 8	0 0 4 2 2 0 0 7 7 1 4 8	0 0 4 2 2 0 0 7 7 1 4 8	0 0 4 2 2 0 0 7 7 1 4 8	0 0 2 6
	elati	9 6	6 4 6 8 1 7 5 8	5 8 0 7* 4 7 4 6 8 8	5 8 0 7* 4 7 4 6 8 8	5 8 0 7* 4 7 4 6 8 8	5 8 0 7* 4 7 4 6 8 8	9 6 7 6
on	*					*		
X26	Pea	. . .0	. . -. . . . . .2	. .3	. . -. . . . . .6	.0 1	. . .	
	rson	4 3 0 4 3	2 1 3 7 5 6 3 1 2 4 2 1 5 3 4 4 5 3 4 0	1 2 4 2 1 5 3 4 4 5 3 4 0	1 2 4 2 1 5 3 4 4 5 3 4 0	1 2 4 2 1 5 3 4 4 5 3 4 0	1 2 4 2 1 5 3 4 4 5 3 4 0	7 6 7
	Corr	1 6 7 4 4	3 1 2 5 6 2 8 7 1 2 6 1 1 7 7 5 8 8 5* 9	2 8 7 1 2 6 1 1 7 7 5 8 8 5* 9	2 8 7 1 2 6 1 1 7 7 5 8 8 5* 9	2 8 7 1 2 6 1 1 7 7 5 8 8 5* 9	2 8 7 1 2 6 1 1 7 7 5 8 8 5* 9	5 2 2
	elati	1 5	2 2 5 8 8 5 8 5 4	6 7 9 2 8* 9 4 8 0 *	6 7 9 2 8* 9 4 8 0 *	6 7 9 2 8* 9 4 8 0 *	6 7 9 2 8* 9 4 8 0 *	8 4 4
on	* *	** *	** ** ** ** **	** ** ** ** *	** ** ** ** *	** ** ** ** *	** ** ** **	
X27	Pea	. . .3	. . -. . . . . .5	. .3	. . -. . . . . .6	. . 1	. . .	
	rson	4 3 6 5 4	0 1 1 6 4 6 7 3 4 4 4 2 5 4 4 5 6 4 3 0 7	0 1 1 6 4 6 7 3 4 4 4 2 5 4 4 5 6 4 3 0 7	0 1 1 6 4 6 7 3 4 4 4 2 5 4 4 5 6 4 3 0 7	0 1 1 6 4 6 7 3 4 4 4 2 5 4 4 5 6 4 3 0 7	0 1 1 6 4 6 7 3 4 4 4 2 5 4 4 5 6 4 3 0 7	6 8
	Corr	0 6 5* 6 1	5 5 8 4 8 8 3* 1 9* 3 4 8 7 5 6 6 0 9 7* 0 5	5 5 8 4 8 8 3* 1 9* 3 4 8 7 5 6 6 0 9 7* 0 5	5 5 8 4 8 8 3* 1 9* 3 4 8 7 5 6 6 0 9 7* 0 5	5 5 8 4 8 8 3* 1 9* 3 4 8 7 5 6 6 0 9 7* 0 5	5 5 8 4 8 8 3* 1 9* 3 4 8 7 5 6 6 0 9 7* 0 5	9 1
	elati	6 0	6 1 9 2 6 3 8 0 *	3 8 6 8 1 9* 6 4 7 1 *	3 8 6 8 1 9* 6 4 7 1 *	3 8 6 8 1 9* 6 4 7 1 *	3 8 6 8 1 9* 6 4 7 1 *	2 5
on	* *	** *	** ** ** **	** ** ** ** *	** ** ** ** *	** ** ** ** *	** ** ** **	
X28	Pea	. . .2	. . -. . . . . .5	. .2	. . -. . . . . .7	. . 1	. . .	
	rson	2 4 3 5 6	0 0 3 6 7 8 3 3 9 6 3 2 4 6 5 4 6 1 0 0 6 6	0 0 3 6 7 8 3 3 9 6 3 2 4 6 5 4 6 1 0 0 6 6	0 0 3 6 7 8 3 3 9 6 3 2 4 6 5 4 6 1 0 0 6 6	0 0 3 6 7 8 3 3 9 6 3 2 4 6 5 4 6 1 0 0 6 6	0 0 3 6 7 8 3 3 9 6 3 2 4 6 5 4 6 1 0 0 6 6	8
	Corr	9 2 3 9 1	5 6 0 7 2 3 4* 4 0 0 7 7 4 2 1 0 7 9 5* 2 2 9	5 6 0 7 2 3 4* 4 0 0 7 7 4 2 1 0 7 9 5* 2 2 9	5 6 0 7 2 3 4* 4 0 0 7 7 4 2 1 0 7 9 5* 2 2 9	5 6 0 7 2 3 4* 4 0 0 7 7 4 2 1 0 7 9 5* 2 2 9	5 6 0 7 2 3 4* 4 0 0 7 7 4 2 1 0 7 9 5* 2 2 9	3
	elati	0 0	1 3 6 2 9 3 7 9 *	0 8 6 9 8 1* 9 8 1 7 *	0 8 6 9 8 1* 9 8 1 7 *	0 8 6 9 8 1* 9 8 1 7 *	0 8 6 9 8 1* 9 8 1 7 *	8
on	*	** **	** ** ** *	** * ** * **	** * ** * **	** * ** * **	** ** **	

	Sig.	. . .1	. . .7	. . . . .0	. .0	. . .1	. . . . .0	.8	. . . . .
	(2-	0 0 8 0 0 5 7 0 0 0 0 0 0 9 0 0 1 0 0 0 0 0 2 0 7 0 0	4 2 7 0 0 0 1 4 6 0 2 0 0 0 0 1 0 6 0 7 0 0 0	7 5 0 0 0 9 0 8 8 0 2 6 0 5 0 0 0 0	0 0	0			
	taile	9 1 4 0 0 4 2 7 0 0 0 1 4 6 0 2 0 0 0 0 1 0 6 0 7 0 0	4 2 7 0 0 0 1 4 6 0 2 0 0 0 0 1 0 6 0 7 0 0 0 0 0 0	7 5 0 0 0 9 0 8 8 0 2 6 0 5 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0	0			
	d)	7 3 0 0 7 5 0 0 0 9 0 8 8 0 2 6 0 5 0 0 0 0 0 0 0 0	4 4	4 4	4 4	0			
	N	3 3	4 4	4 4	4 4	3			
TO	Pea	. . .3	. . . . .5	. .4	. . . . .7	.0	. . . . .1	. . . . .	. . . . .
TAL	rson	4 6 0 7 6 0 2 4 7 7 8 6 5 5 7 4 2 5 6 5 4 8 4 2 6 7 8 8	8 2 5 5 6 3 3 1 8 7 5 3* 0 9* 2 4 8 2 7 8 5 3 8 7* 6 2 1 3	0 1 2 8 9 1 8 7 6 9 * 5 * 0 1 2 0 3* 0 5 9 7 * 4 5 8	** ** ** ** * ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** ** * ** ** ** ** ** * ** ** **	1			
	Corr	8 2 5 5 6 3 3 1 8 7 5 3* 0 9* 2 4 8 2 7 8 5 3 8 7* 6 2 1 3	0 1 2 8 9 1 8 7 6 9 * 5 * 0 1 2 0 3* 0 5 9 7 * 4 5 8	** ** ** ** * ** ** ** ** * ** ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	1			
	elati	0 1 2 8 9 1 8 7 6 9 * 5 * 0 1 2 0 3* 0 5 9 7 * 4 5 8	** ** ** ** * ** ** ** * ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	1			
	on	** ** ** ** * ** ** ** * ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	** ** ** ** * ** ** **	1			
	Sig.	. . .0	. . .8	. . . . .0	. .0	. . .1	. . . . .0	.7	. . . . .
	(2-	0 0 7 0 0 2 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 9 0 0 8 8 1 0 0 0 1 0 6 0 0 6 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	4 0 0 0 8 4 0 0 0 2 0 9 2 0 0 7 0 4 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0	0			
	taile	0 0 9 0 0 8 8 1 0 0 0 1 0 6 0 0 6 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	4 0 0 0 8 4 0 0 0 2 0 9 2 0 0 7 0 4 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0	0 0	0			
	d)	4 0 0 0 8 4 0 0 0 2 0 9 2 0 0 7 0 4 0 0 0 0 0 0 0 0	0 0	0 0	0 0	0			
	N	3 3	4 4	4 4	4 4	3			

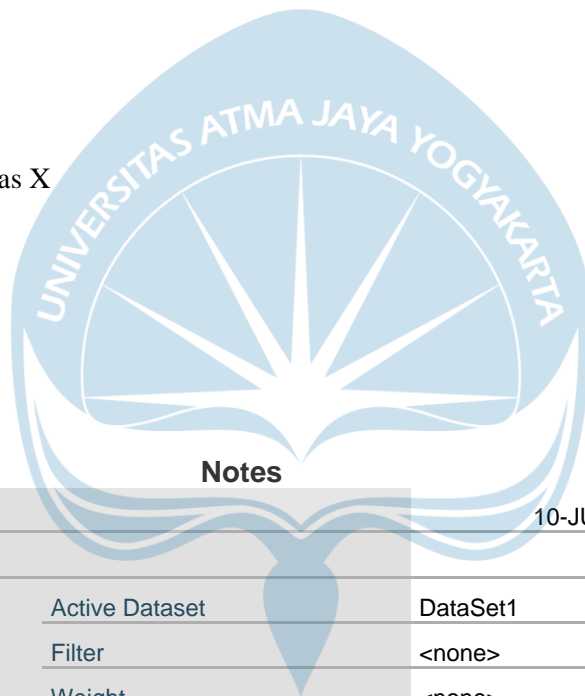
\*\*  
Corr  
elati  
on  
is  
sign  
ifica  
nt at  
the  
0.01  
leve  
l (2-  
taile  
d).



\*.  
 Correlation  
 is significant  
 at the 0.05  
 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas X

**Reliability**



**Notes**

Output Created	10-JUN-2023 21:41:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22
X23 X24 X25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created	10-JUN-2023 21:42:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34

	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	20

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X26 X27 X28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Notes

Output Created	10-JUN-2023 21:43:16	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X26 X27 X28 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	3

DATASET ACTIVATE DataSet2.  
 DATASET CLOSE DataSet1.

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi Umur Responden

		<b>Umur</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	18-25 Tahun	11	25.0	25.0	25.0
	26-30 Tahun	22	50.0	50.0	75.0
	31-40 Tahun	9	20.5	20.5	95.0
	Diatas 40 Tahun	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

		<b>Jenis_Kelamin</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	27	61.4	61.4	61.4
	Perempuan	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

		<b>Pendidikan_Terakhir</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMP	7	15.9	15.9	15.9
	SMA Sederajat	22	50.00	50.00	65.9
	D1/D3/D4	14	31.8	31.8	93.7
	S1	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 8 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

		<b>Lama_Bekerja</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent

Valid	3 Bulan - 1 Tahun	17	38.6	38.6	38.6
	1 Tahun - 2 Tahun	14	31.8	31.8	70.5
	2 Tahun - 3 Tahun	6	13.6	13.6	84.1
	Diatas 3 Tahun	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 9 Jawaban Responden Kepuasan Kerja

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes		
Output Created		25-MAR-2023 05:43:47
Comments		
Input	Data	D: \BAB 4 - FLORENSIA\Tabel SPSS\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

### Statistics

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
----	----	----	----	----	----	----

N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.34	4.27	4.43	4.39	4.41	4.18

### Statistics

		X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.30	4.32	4.41	4.52	4.48	4.70

### Statistics

		X15	X16	X17	X18	X19	X20
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.52	4.45	4.77	4.57	4.64

## Frequency Table

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	26	59.1	59.1	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Netral	2	4.5	4.5	9.1
	Setuju	19	43.2	43.2	52.3
	Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8

Netral	4	9.1	9.1	15.9
Setuju	15	34.1	34.1	50.0
Sangat Setuju	22	50.0	50.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	4.5
	Setuju	18	40.9	40.9	45.5
	Sangat Setuju	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.5	4.5	4.5
	Setuju	23	52.3	52.3	56.8
	Sangat Setuju	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Netral	4	9.1	9.1	13.6
	Setuju	12	27.3	27.3	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	4	9.1	9.1	15.9
	Setuju	19	43.2	43.2	59.1

Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.5
	Setuju	24	54.5	54.5	59.1
	Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
	Netral	1	2.3	2.3	9.1
	Setuju	20	45.5	45.5	54.5
	Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Netral	3	6.8	6.8	11.4
	Setuju	18	40.9	40.9	52.3
	Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
	Netral	3	6.8	6.8	11.4
	Setuju	14	31.8	31.8	43.2
	Sangat Setuju	25	56.8	56.8	100.0



Total	44	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.5
	Setuju	16	36.4	36.4	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	2	4.5	4.5	6.8
	Setuju	15	34.1	34.1	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	11	25.0	25.0	27.3
	Sangat Setuju	32	72.7	72.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.5	4.5	4.5
	Setuju	24	54.5	54.5	59.1
	Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	2	4.5	4.5	6.8
	Setuju	14	31.8	31.8	38.6
	Sangat Setuju	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.5
	Setuju	18	40.9	40.9	45.5
	Sangat Setuju	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	22.7	22.7	22.7
	Sangat Setuju	34	77.3	77.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	17	38.6	38.6	40.9
	Sangat Setuju	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**X20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	36.4	36.4	36.4

Sangat Setuju	28	63.6	63.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 10 Jawaban Responden Loyalitas Karyawan

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5  
 /STATISTICS=MEAN  
 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

		Notes
Output Created		25-MAR-2023 06:07:09
Comments		
Input	Data	D: \\.BAB 4 - FLORENSIA\Tabel SPSS\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0

Mean	4.32	4.45	4.55	4.32	4.34
------	------	------	------	------	------

## Frequency Table

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.8	6.8	6.8
	Setuju	24	54.5	54.5	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.5	4.5	4.5
	Setuju	20	45.5	45.5	50.0
	Sangat Setuju	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	18	40.9	40.9	43.2
	Sangat Setuju	25	56.8	56.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	5	11.4	11.4	13.6
	Setuju	17	38.6	38.6	52.3
	Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	6.8
	Netral	2	4.5	4.5	11.4
	Setuju	15	34.1	34.1	45.5
	Sangat Setuju	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 11 Jawaban Responden Dukungan Pemimpin

FREQUENCIES VARIABLES=M1 M2 M3  
 /STATISTICS=MEAN  
 /ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

Notes		
Output Created	25-MAR-2023 08:53:05	
Comments		
Input	Data	D: \..BAB 4 - FLORENSIA\Tabel SPSS\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=M1 M2 M3 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Statistics**

		M1	M2	M3
N	Valid	44	44	44

Missing	5	5	5
Mean	4.50	4.68	4.43

### Frequency Table

**M1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.1	4.5	4.5
	Setuju	18	36.7	40.9	45.5
	Sangat Setuju	24	49.0	54.5	100.0
	Total	44	89.8	100.0	
Missing	System	5	10.2		
Total		49	100.0		

**M2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.1	4.5	4.5
	Setuju	10	20.4	22.7	27.3
	Sangat Setuju	32	65.3	72.7	100.0
	Total	44	89.8	100.0	
Missing	System	5	10.2		
Total		49	100.0		

**M3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.1	4.5	4.5
	Netral	2	4.1	4.5	9.1
	Setuju	15	30.6	34.1	43.2
	Sangat Setuju	25	51.0	56.8	100.0
	Total	44	89.8	100.0	
Missing	System	5	10.2		
Total		49	100.0		

Lampiran 12 Pengaruh X terhadap M

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT DP
  /METHOD=ENTER KK.

```

## Regression

### Notes

Output Created	11-JUN-2023 22:21:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT DP /METHOD=ENTER KK.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,09
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: DP

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.133	1.27368

a. Predictors: (Constant), KK

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.296	1	12.296	7.580	.009 <sup>b</sup>
	Residual	68.135	42	1.622		
	Total	80.432	43			

a. Dependent Variable: DP

b. Predictors: (Constant), KK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.174	2.347		3.057	.004
	KK	.090	.033	.391	2.753	.009

a. Dependent Variable: DP

Lampiran 17 Pengaruh M terhadap Y

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT LK
/METHOD=ENTER DP.
```



## Regression

### Notes

Output Created	11-JUN-2023 22:21:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT LK /METHOD=ENTER DP.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DP <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: LK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 <sup>a</sup>	.095	.073	1.90841

a. Predictors: (Constant), DP

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.011	1	16.011	4.396	.042 <sup>b</sup>
	Residual	152.966	42	3.642		
	Total	168.977	43			

a. Dependent Variable: LK

b. Predictors: (Constant), DP

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	2.911		3.933	.000
	DP	.446	.213	.308	2.097	.042

a. Dependent Variable: LK

Lampiran 18 Pengaruh X terhadap Y

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT LK
  /METHOD=ENTER KK.
```

## Regression

### Notes

Output Created	11-JUN-2023 22:21:58
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT LK /METHOD=ENTER KK.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,12
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: LK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.421	1.50837

a. Predictors: (Constant), KK

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.420	1	73.420	32.270	.000 <sup>b</sup>
	Residual	95.557	42	2.275		
	Total	168.977	43			

a. Dependent Variable: LK

b. Predictors: (Constant), KK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.787	2.779		.643	.524
	KK	.220	.039	.659	5.681	.000

a. Dependent Variable: LK

Lampiran 18 Pengaruh X dan M terhadap Y

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT LK
/METHOD=ENTER KK DP.
```

## Regression

### Notes

Output Created	11-JUN-2023 22:22:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	44
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT LK /METHOD=ENTER KK DP.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DP, KK <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: LK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.410	1.52265

a. Predictors: (Constant), DP, KK

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.921	2	36.960	15.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	95.056	41	2.318		

Total	168.977	43			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: LK

b. Predictors: (Constant), DP, KK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.172	3.102		.378	.707
	KK	.212	.042	.636	4.998	.000
	DP	.086	.184	.059	.465	.645

a. Dependent Variable: LK

