

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1. Hasil Analisis Data

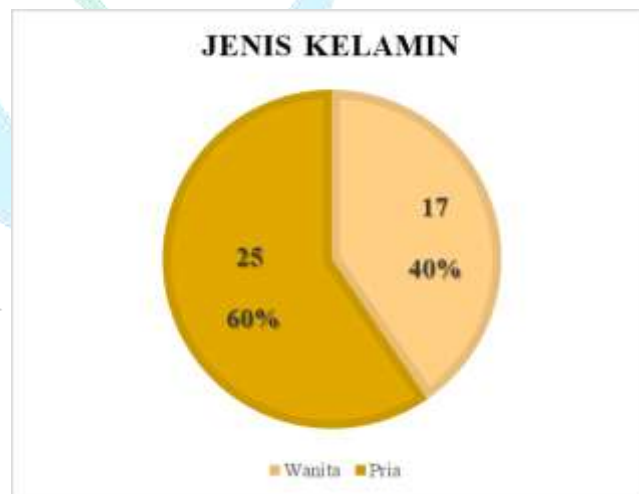
4.1.1. Karakteristik Responden

Data primer didapat dengan cara mengirimkan kuesioner berupa pertanyaan tertutup kepada para responden. Responden penelitian ini adalah para pekerja *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan yang terdiri dari *dealer* Terang Anugerah 1, Terang Anugerah 2 dan Aduatri Basta Motor yang berjumlah 42 karyawan. Pengumpulan data dilakukan sejak tanggal 11 Mei 2023 hingga tanggal 27 Mei 2023, dengan metode penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form*. Penulis menampilkan karakteristik responden berupa persentase berdasarkan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lokasi kerja, lama berkerja serta status kepegawaian. Berikut ini persentase karakteristik responden penelitian:

4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

Hasil survei menurut jenis kelamin diperlihatkan pada diagram berikut:

Gambar 4.1 Jenis Kelamin



Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.1** menampilkan hasil dalam bentuk persentase bahwa responden atau karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan dikatakan bahwa 60% responden yaitu karyawan pria pada penelitian ini.

4.1.1.2. Usia Responden

Hasil survei berdasarkan usia disajikan tabel berikut:

Gambar 4.2 Usia Responden



Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.2** menunjukkan hasil bahwa responden dalam survei ini lebih banyak pada batas usia antara 31- 40 tahun, melalui total persentase 52%.

4.1.1.3. Pendidikan Terakhir

Persentase berikut menunjukkan karakteristik responden pada survei ini berdasarkan pendidikan terakhir karyawan:

Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir



Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.3** menunjukkan hasil bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat memiliki presentasi yang lebih tinggi yaitu sebesar 79%, dibandingkan dengan responden yang pendidikan terakhir Sarjana.

4.1.1.4. Status Kepegawaian

Persentase di bawah menunjukkan karakteristik responden dalam survei ini menurut status kepegawaian, yaitu:

Gambar 4.4 Status Kepegawaian Responden



Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.4** menunjukkan hasil bahwa status kepegawaian seluruh responden adalah pegawai tetap dengan persentase sebesar 100%. Dari hasil perolehan data, dapat dikatakan bahwa setiap responden dalam survei ini merupakan pegawai tetap sesuai dengan kriteria penelitian.

4.1.1.5. Lokasi Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lokasi kerja dalam penelitian ini tersaji dalam persentase berikut:

Gambar 4.5 Lokasi Kerja Responden



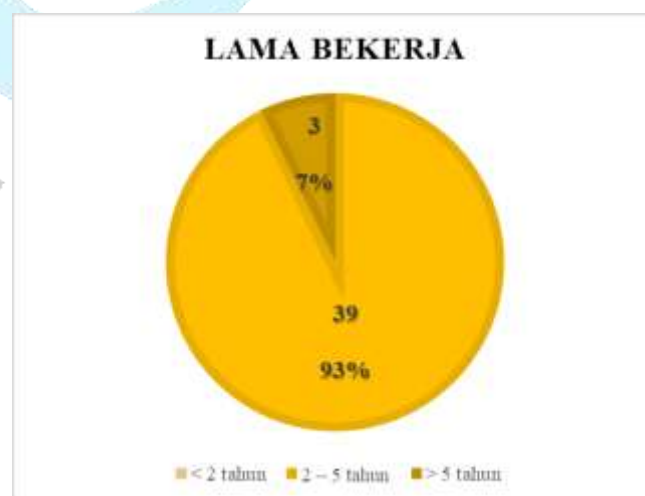
Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.5** menunjukkan hasil bahwa karyawan yang bekerja pada lokasi Aduatri Basta Motorindo paling mendominasi dengan persentase 50% dari keseluruhan responden. Maka dapat dikatakan bahwa responden dari *dealer* resmi motor Honda Aduatri Basta Motorindo yang paling dominan pada penelitian ini.

4.1.1.6. Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lamanya masa kerja dalam survei ini tersaji dalam persentase tabel berikut:

Gambar 4.6 Lama Bekerja Responden



Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Pada **Gambar 4.6** menunjukkan hasil bahwa responden dari lamanya bekerja dengan rentang waktu 2 – 5 tahun yang paling dominan dalam penelitian ini dengan hasil persentase sebesar 93%.

4.1.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu aktifitas yang bertujuan agar data yang diperoleh menjadi lebih bermakna, mudah dipahami dan dibaca oleh para pengguna data penelitian dengan cara menghimpun, menata, serta memperingkas data yang tersaji dalam gambar atau tabel angka. Statistik deskriptif berguna untuk mendeskripsikan dan memberi ilustrasi tentang sifat-sifat suatu kumpulan data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2016).

Menurut Muchson (2017:6) ukuran pusat data, ukuran distribusi data, kecenderungan cluster, dan ukuran lokasi semuanya dapat dipelajari dari statistik deskriptif. Pemberian ilustrasi mengenai distribusi data sampel penelitian dapat menggunakan pengkajian nilai terendah (Minimal), nilai tertinggi (Maximal), standar deviasi serta nilai rata-rata (Mean) dari tiap variabel mengenai Beban Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Loyalitas Karyawan (Y), maka digunakan analisis statistik deskriptif. Keterangan dari analisis nilai minimum dan ialah hasil terendah (1) dan tertinggi (5) dari jawaban yang diberikan oleh responden dengan berdasarkan skala *likert* ((1 – 5) yang digunakan oleh Penulis. Nilai 1 dinyatakan sebagai sangat tidak setuju (STS), nilai 2 dinyatakan sebagai tidak setuju (TS), nilai 3 dinyatakan sebagai cukup setuju (CS), nilai 4 dinyatakan sebagai setuju (S) dan nilai 5 dinyatakan sebagai sangat setuju (SS). Untuk dapat mengetahui kategori hasil dari jawaban responden, Penulis menggunakan garis kontinum total skor (1 – 5) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Total Skor}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kriteria penafsiran berdasarkan item, diuraikan pad tabel berikut:

Tabel 4.1 Kriteria Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.08	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.81– 2.06	Tidak Setuju (TS)
2.61 – 3.40	Cukup Setuju (CS)
3.41 – 4.20	Setuju (S)
4.21 – 5.00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Temuan analisis statistik setiap variabel ditunjukkan pada tabel dibawah:

Tabel 4.2 Perolehan Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1X1	42	2	5	3.83	.621
BK2X1	42	3	5	4.02	.412
BK3X1	42	2	4	3.02	.412
BK4X1	42	3	4	3.83	.377
BK5X1	42	2	5	3.19	.707
BK6X1	42	2	4	2.26	.587
BK7X1	42	2	4	2.52	.552
BK8X1	42	2	5	3.31	.715
BK9X1	42	1	4	3.05	.492
Valid N (listwise)	42				
Total	42	24	36	3.23	2.585

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Berdasarkan pada **Tabel 4.2** berkaitan dengan hasil analisis statistik deskriptif dari variable beban kerja, nilai tertinggi dari rata-rata (mean) terlihat pada indikator BK₂X₁ yaitu sebesar 4.02 yang menyatakan setuju mengenai para karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP, rata-rata terbesar kedua berada pada indikator BK₁X₁ mengenai kesesuaian pekerjaan yang dijalankan dengan keahlian yang dimiliki dan BK₄X₁ mengenai kesesuaian pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang sama-sama memiliki nilai sebesar 3.83 menyatakan cukup setuju. Rata-rata dari total *mean* variabel beban kerja sebesar 3.23 bahwa responden cukup setuju mengenai pernyataan pada item beban kerja. Dari hasil rata-

rata menunjukkan bahwa setiap responden memberikan respon yang berbeda pada setiap item pernyataan.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1X2	42	2	4	3.21	.717
PK2X2	42	2	5	3.21	.813
PK3X2	42	2	5	3.38	.854
PK4X2	42	2	5	3.57	.668
PK5X2	42	3	5	3.98	.412
PK6X2	42	2	5	3.19	.594
PK7X2	42	2	5	3.48	.943
PK8X2	42	2	5	2.52	.862
PK9X2	42	2	4	2.38	.697
PK10X2	42	2	4	2.50	.672
Valid N (listwise)	42				
Total	42	23	44	3.14	3.99

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Berdasarkan pada **Tabel 4.3** berkaitan dengan hasil analisis statistik deskriptif dari variable pengembangan karir, nilai tertinggi dari rata-rata (mean) terdapat pada indikator PK₅X₁ yaitu sebesar 3.98 yang menyatakan setuju mengenai atasan berperan penting dalam pengembangan karir karyawan. Selanjutnya, nilai rata-rata terbesar kedua berada pada indikator PK₄X₂P sebesar 3.57 yang menyatakan setuju mengenai atasan peduli terhadap perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Rata-rata dari total *mean* variabel pengembangan karir sebesar 3.142 bahwa responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan pada item pengembangan karir. Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa setiap responden memberikan respon yang berbeda pada setiap item pernyataan.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1Y	42	2	5	2.67	.786
LK2Y	42	3	4	3.88	.328
LK3Y	42	3	5	3.90	.370
LK4Y	42	3	5	3.83	.437
LK5Y	42	1	5	2.48	.833
LK6Y	42	2	5	2.33	.687
Valid N (listwise)	42				
Total	42	16	29	3.18	2.38

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Berdasarkan pada **Tabel 4.4** berkaitan dengan hasil statistik deskriptif dari variable loyalitas karyawan, nilai tertinggi dari nilai mean berada pada indikator LK₃Y yaitu senilai 3.90 mengenai responden selalu mengikuti peraturan yang ada di perusahaan bahwa responden setuju mengenai pernyataan pada item tersebut. Rata-rata tertinggi kedua berada pada indikator LK₂Y sebesar 3.88 yang menyatakan bahwa responden setuju mengenai responden pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan. Rata-rata dari total *mean* pada variabel loyalitas karyawan sebesar 3.18 menunjukkan bahwa responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan pada item loyalitas karyawan. Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa setiap responden memberikan respon yang berbeda pada setiap item pernyataan.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas data pembahasan ini dilakukan dengan penggunaan aplikasi SPSS versi 23. Data yang digunakan berasal dari distribusi kuesioner sebanyak 42 responden penelitian dengan tolak ukur nilai r-hitung (*Pearson Correlation*). Bila rhitung > rtabel dengan nilai sig. 5% (0.05), mampu diklaim bahwa setiap item pernyataan kuesioner adalah memadai/valid. Begitupula sebaliknya, bila angka rhitung < rtabel sehingga item pernyataan dijelaskan tidak memadai/valid. Nilai r-tabel yang akan digunakan pada pembahasan ini yaitu N = 42 dengan taraf signifikansi 5%, yang menunjukkan r-tabel senilai 0.304. Hasil pengolahan uji validitas data penelitian ini tersaji pada sub-bab dari setiap variabel.

4.1.3.1. Uji Validitas Variable Beban Kerja (X₁)

Pada penelitian ini, data dari uji validitas pada variabel Beban Kerja (X₁) diperoleh dari hasil pengumpulan 9 pernyataan dengan teknik pendistribusian survei secara *online* dengan menggunakan *Google Form* kepada 42 responden. Perolehan dari uji validitas diperlihatkan pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Perolehan Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
WL-1	0.612	0.304	Diterima
WL-2	0.502	0.304	Diterima
WL-3	0.433	0.304	Diterima
WL-4	0.559	0.304	Diterima
WL-5	0.703	0.304	Diterima
WL-6	0.378	0.304	Diterima
WL-7	0.461	0.304	Diterima
WL-8	0.586	0.304	Diterima
WL-9	0.440	0.304	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan **Tabel 4.5**, perolehan uji validitas atas 9 total pernyataan yang memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.304 menunjukkan bahwa semua item beban kerja dikatakan valid.

4.1.3.2. Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

Perolehan dari uji validitas Pengembangan Karir (X₂) dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan *Google Form* yang diperoleh dari hasil pengumpulan 10 pernyataan kepada 42 responden. Perolehan dari uji validitas diperlihatkan di tabel 4.6:

Tabel 4.6 Perolehan Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
CD-1	0.432	0.304	Diterima

CD-2	0.699	0.304	Diterima
CD-3	0.739	0.304	Diterima
CD-4	0.537	0.304	Diterima
CD-5	0.364	0.304	Diterima
CD-6	0.427	0.304	Diterima
CD-7	0.541	0.304	Diterima
CD-8	0.386	0.304	Diterima
CD-9	0.614	0.304	Diterima
CD-10	0.609	0.304	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023

Terhadap 10 butir pernyataan Pengembangan Karir (X_2) yang dinyatakan valid berdasarkan **Tabel 4.6** dengan rhitung $>$ rtabel dan taraf signifikansi 0,304.

4.1.3.3. Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Perolehan dari uji validitas terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan *Google Form* yang diperoleh dari hasil pengumpulan 6 pernyataan kepada 42 responden. Perolehan dari uji validitas diperlihatkan di tabel 4.7:

Tabel 4.7 Perolehan Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
EL-1	0.736	0.304	Diterima
EL-2	0.383	0.304	Diterima
EL-3	0.474	0.304	Diterima
EL-4	0.592	0.304	Diterima
EL-5	0.847	0.304	Diterima
EL-6	0.822	0.304	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023

Terhadap 6 butir pernyataan Loyalitas Karyawan (Y) yang dinyatakan valid berdasarkan **Tabel 4.7** dengan rhitung $>$ rtabel dan taraf signifikansi 0,304.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk hasil uji reliabilitas pada kuesioner dapat dinyatakan *reliabel* maupun tidak *reliabel* berdasarkan nilai *Cornbach's Alpha*. Nilai *Cornbach's Alpha* yang digunakan untuk menyatakan apabila kuesioner reliabel yaitu $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Perolehan dari uji reliabilitas diperlihatkan pada tabulasi 4.8:

Tabel 4.8 Perolehan Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	9	0.659	Teruji
Pengembangan Karir (X2)	10	0.724	Teruji
Loyalitas karyawan (Y)	6	0.741	Teruji

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Terlihat dari **Tabel 4.8** menyajikan bahwa perolehan angka *Cornbach's Alpha* > 0.6 menunjukkan bahwa item reliabel untuk setiap variabel dalam penelitian.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Fungsi uji asumsi klasik yaitu untuk bahan pengujian dan pembuktian semua data yang diterapkan pada penelitian ini memiliki kelayakan data serta tidak memiliki masalah klasik seperti normal, multikolinier dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik pada penelitian dilaksanakan dengan mempergunakan data primer dan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data. Hasil pengujian asumsi klasik dijelaskan pada sub-bab dibawah:

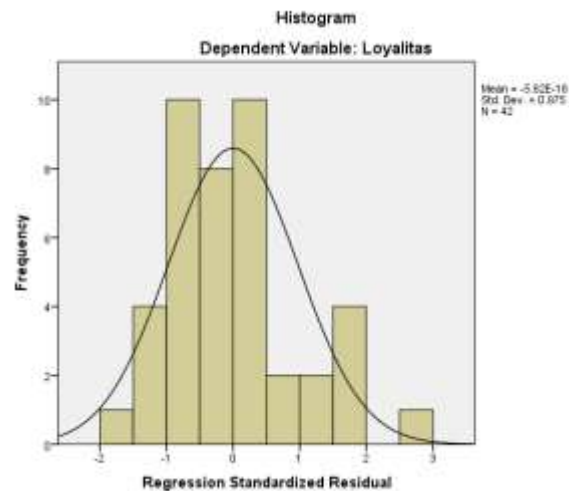
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk menentukan apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal ataupun tidak, yang merupakan jenis distribusi probabilitas tertentu. Variabel independen dan variabel dependen dimodel regresi biasanya diasumsikan untuk mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian normalitas penting untuk memastikan bahwa asumsi model regresi terpenuhi (Ghozali, 2018). Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ di pengujian ini, maka

data dianggap normal. Pengujian ini menggunakan 3 ragam uji normalitas yang terdiri dari Histogram, P-plot, dan *Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah penjelasan dari jenis-jenis tersebut:

a. Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Histogram dari perolehan uji normalitas diperlihatkan melalui gambar berikut:

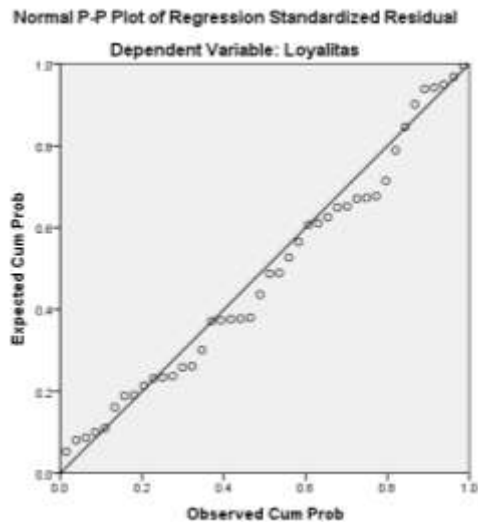


Gambar 4.7 Histogram Uji Normalitas

Grafik di atas menunjukkan hasil bahwa batang grafik histogram bergerak ke arah yang sama dengan garis yang menyerupai kurva. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini sukses mencakup syarat kenormalan.

b. Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Gambar di bawah menunjukkan P-plot perolehan uji normalitas:



Gambar 4.8 P-plot Uji Normalitas

Grafik tersebut menunjukkan bagaimana titik-titik menyebar dan bagaimana titik mendekati dan menjejaki garisnya. Dengan demikian, dinyatakan data penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

c. **Uji Normalitas Berdasarkan *Kolmogorov Smirnov***

Perolehan *Kolmogorov Smirnov* diperlihatkan tabulasi berikut:

Tabel 4.9 *Kolmogorov Smirnov* Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74673667
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.063
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Jika perolehan uji data memiliki angka signifikansi > 0.05 , maka uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dianggap normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai 0.200, seperti terlihat di **Tabel 4.9**. Sehingga, diklaim bahwa item variabel penelitian dianggap normal.

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yakni uji statistik yang digunakan dalam melihat apakah ada kaitan diantara variabel bebas dengan menggunakan model regresi (Ghozali, 2018). Besaran angka toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat berguna untuk memastikan apakah terdapat multikolinier atau tidak. Multikolinieritas tidak akan terbentuk bila $VIF < 10$ serta nilai toleransi > 0.1 . Nilai perolehan dari uji multikolinieritas ditunjukkan melalui tabulasi berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.969	3.313		1.198	.238		
	BebanKerja	.122	.118	.132	1.027	.311	.835	1.198
	PengembanganKarir	.369	.077	.617	4.813	.000	.835	1.198

a. Dependent Variable: Loyalitas

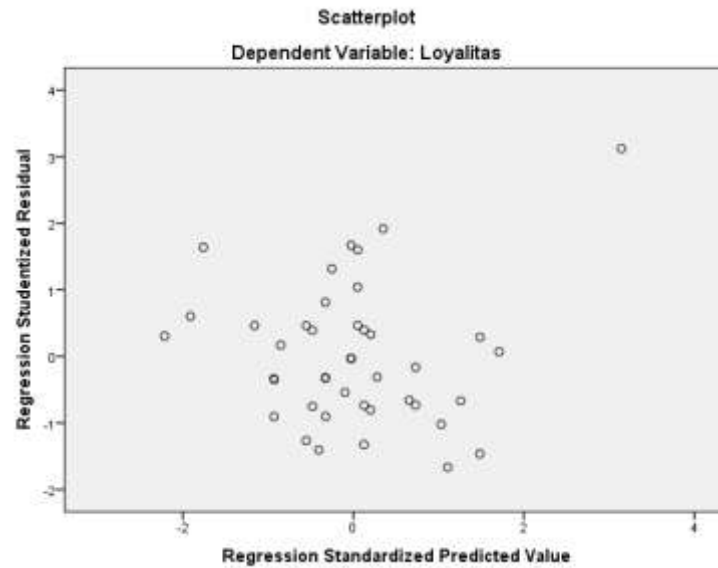
Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Didasari oleh **Tabel 4.10**, tidak ditemukan multikolinieritas karena nilai VIF dan nilai toleransi untuk variabel X_1 dan X_2 berada dalam rentang yang dapat diterima, yaitu nilai VIF $1,198 < 10$ serta *tolerance value* $0,835 > 0,1$.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan sebagai pendeteksi apakah ditemukan ragam varian dari residual satu pengamatan bersama pengamatan lainnya pada model regresi. Jika diketahui varian berbeda, maka data dikatakan heteroskedastisitas. Dengan memeriksa grafik *scatterplot*, Peneliti dapat mengevaluasi apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak. Perolehan uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah:

Gambar 4.9 Scatterplot



Berlandaskan **Gambar 4.9**, tidak ditemukan heteroskedastisitas karena *scatterplot* tidak menampilkan bentuk apapun di antara titik-titik tersebut.

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum melaksanakan pengujian persamaan regresi linier berganda, Penulis telah menguji kelayakan model. Uji kelayakan model dipakai untuk menunjukkan kelayakan dari model regresi yang selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis (Ghozali, 2016). Taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5%, dapat dikatakan signifikan apabila < 0.05 serta $f_{hitung} > f_{tabel}$, dinyatakan uji model regresi memadai/layak untuk dilaksanakan penelitian. Perolehan dari uji kelayakan model disajikan berupa tabel anova berikut:

Tabel 4.11 Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.524	2	54.262	16.917	.000 ^b
	Residual	125.095	39	3.208		
	Total	233.619	41			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Berlandaskan tabel Anova di atas, taraf signifikansi yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ serta hitung nilai $16.917 > f_{tabel}$ nilai 3.22. Sehingga didapatkan kesimpulannya bahwa, model regresi penelitian ini sudah memadai untuk dilanjutkan sebagai bahan uji hipotesis. Tabel anova juga berfungsi sebagai uji simultan, maka pengujian antara Beban Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) yang dilakukan secara bersamaan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Selanjutnya, model regresi dengan yang memiliki lebih dari satu variabel bebas dikenal dengan regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda ialah teknik statistik yang dipakai untuk menguji korelasi dari 2 maupun lebih variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linier berganda juga berguna untuk menetapkan keakuratan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, serta arah dan besarnya hubungan tersebut (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk menunjukkan sejauh mana beban kerja serta pengembangan karir berdampak pada loyalitas karyawan. Perolehan uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabulasi di bawah:

Table 4.12 Perolehan Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.969	3.313		1.198	.238
	Beban Kerja	.122	.118	.132	1.027	.311
	Pengembangan Karir	.369	.077	.617	4.813	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2023

Adapun persamaan regresi linier yang dipergunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = 3,969 + 0,122 + 0,369 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 3.969 adalah hasil dari keadaan variabel loyalitas karyawan (y) berada pada titik netral (belum terpengaruh) dari variabel

lainnya, meliputi variabel independent (beban kerja dan pengembangan karir). Apabila tidak terdapat variabel bebas maka nilai konstanta tidak berubah.

2. **b1 (Nilai koefisiensi regresi X1)**

Nilai b1 sebesar 0.122, menyatakan bahwa variabel loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja. Dengan kata lain, tiap kenaikan satu variabel beban kerja akan berdampak pada loyalitas karyawan senilai 0.122, dengan anggapan mengenai variabel lainnya tidak diamati dalam penelitian ini.

3. **b2 (Nilai koefisiensi regresi X2)**

Nilai b2 sebesar 0.369, menyatakan bahwa variabel loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengembangan karir. Dengan kata lain, tiap kenaikan satu variabel pengembangan karir akan berdampak pada loyalitas karyawan senilai 0.369, dengan anggapan bahwa variabel lainnya tidak diamati pada penelitian ini.

4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial)

Tujuan uji T sebagai bahan pembuktian hipotesis penelitian bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Penetapan standar pada nilai signifikan < 0.05 dan nilai thitung $> t$ tabel diperlukan untuk mencari uji T. Angka t-tabel diperoleh dengan rumus:

$$t\text{-tabel} = t(\alpha / 2 : n - k - 1)$$

$$\begin{aligned} \text{Maka, } \alpha &= 5\% \rightarrow t\text{-tabel} = t(0,05 / 2 : 42 - 2 - 1) \\ &= 0,025 : 39 \\ &= 2.023 \end{aligned}$$

Nilai tersebut digunakan untuk membandingkan besaran angka t-hitung dengan angka t-tabel yaitu 2.023. Tabel berikut menampilkan perolehan uji T, yakni:

Tabel 4.13 Perolehan Uji T (Parsial) Variable Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.969	3.313		1.198	.238
Beban Kerja	.122	.118	.132	1.027	.311
Pengembangan Karir	.369	.077	.617	4.813	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Bahwa:

- a. Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Didasari dengan **Tabel 4.13** perolehan uji T, dihasilkan angka t-hitung variabel X_1 terhadap variabel Y yaitu sebesar $1.027 < 2.023$. Dengan ini menyimpulkan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) tidak berpengaruh oleh Beban Kerja (X_1), karena nilai signifikansi sebesar $.311 > 0.05$, maka dari itu menandakan H_{01} diterima dan H_{a1} tidak diterima.

H1: Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

- b. Pengembangan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Didasari **Tabel 4.13** perolehan nilai dari uji T, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima karena nilai signifikansi hubungan Pengembangan Karir (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar $0.00 < 0.05$, selain itu angka t-hitungnya senilai $4.813 > t\text{-tabel } 2.023$. Dengan ini menyimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y) *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan dipengaruhi secara positif signifikan dengan Pengembangan Karir (X_2).

H2: Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

4.2. Pembahasan

Sesuai perolehan uji hipotesis yang dijalankan dengan melibatkan pernyataan dari 42 responden menggunakan *software* IMB SPSS versi 23, Penulis menyimpulkan keterkaitan hipotesis dengan hasil yang telah diperoleh sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan variabel Loyalitas Karyawan (Y) *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja (X_1). Hal ini bermakna bahwa beban kerja bukan menjadi alasan karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perolehan penelitian ini senada bersama penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Solihin (2021), bahwa beban kerja bukan menjadi sebab dari terbentuknya loyalitas karyawan, namun dikarenakan adanya tekanan dari atasan sehingga menimbulkan rasa cemas dan tidak bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain daripada itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Nurcahyanti *et al.* (2021) juga memiliki perolehan yang sama, bahwa semakin banyak beban kerja justru membuat karyawan dapat menunjukkan potensi dan pengembangan diri mereka.

Jika dilihat dari indikator mengenai beban kerja, instrumen pernyataan terendah berada pada waktu yang diberikan oleh perusahaan terlalu singkat. Artinya, karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan cukup setuju dengan waktu yang diberikan oleh atasan. Karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan menganggap bahwa jam kerja yang diberi oleh perusahaan untuk mempekerjakan pekerjaan sebanding dengan besaran beban kerja serta kemampuan mereka. Hal ini dibuktikan dengan karyawan tidak mengerjakan pekerjaan disaat jam istirahat maupun disaat jam pulang kerja sehingga mengharuskan karyawan untuk lembur.

Indikator dengan nilai terendah selanjutnya mengenai target yang harus dicapai oleh para karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan. Para karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan cukup setuju dengan sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batasan waktu serta kemampuan mereka. Hal ini dibuktikan dengan karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan dari rekan kerja.

4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian hipotesis dalam penelitian menghasilkan variabel Loyalitas Karyawan (Y) *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan dipengaruhi secara positif signifikan oleh Pengembangan Karir (X_2). Perolehan ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Virgiansyah *et al.* (2022) dan Marzuki *et al.* (2022) yang sama-sama

mengutarakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh pengembangan karir.

Jika dilihat dari indikator, instrumen pernyataan tertinggi berada pada kepedulian dari atasan mengenai pengembangan karir karyawan. Karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan cukup setuju dengan adanya kepedulian dari atasan akan meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa peran dari atasan menjadi salah satu alasan karyawan pada *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta yakin dan menerima terhadap semua nilai-nilai & tujuan organisasi. Selain itu, kepedulian dan keikutsertaan atasan pada pengembangan karir karyawan menunjukkan terbukanya peluang untuk menaikkan jabatan bagi para karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan.

Keterbukaan atas kesempatan untuk berkarir bagi para karyawan dari hasil penilaian dan keputusan atasan yang menjadikan karyawan *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan juga cukup setuju bahwa keadilan untuk tujuan promosi jabatan akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir mereka di *dealer* resmi motor Honda Tangerang Selatan baik *dealer* resmi motor Honda Terang Anugerah 1, Terang Anugerah 2 dan Aduatri Basta Motorindo.