

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel adalah proses mengenali dan menetapkan variabel yang akan diteliti sehingga kita paham apa yang memengaruhi dan apa yang dipengaruhi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2023) variabel penelitian adalah hal apa pun yang mau diteliti oleh peneliti bisa berupa sifat, ukuran, kondisi, atau karakter tertentu. Variabel ini dipelajari untuk mengumpulkan informasi, lalu dari informasi itu peneliti bisa membuat kesimpulan tentang masalah yang diteliti.

3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

1. *Employee Engagement*
2. Beban Kerja
3. Iklim Organisasi
4. Pengembangan Karir

3.7.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

5. Loyalitas pegawai

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan atau penjelasan yang diberikan peneliti untuk membuat suatu variabel yang awalnya bersifat abstrak menjadi lebih konkret, spesifik, dan dapat diukur. Melalui definisi operasional, peneliti memastikan bahwa variabel tidak lagi multitafsir sehingga mudah dipahami dan digunakan dalam penelitian. Batasan yang dibuat peneliti tetap harus selaras dengan konsep dasar atau teori umum yang berlaku mengenai variabel tersebut. Dalam beberapa kasus, definisi operasional yang digunakan bisa saja sama dengan konsep dasar yang terdapat dalam literatur, apabila konsep tersebut sudah dianggap cukup jelas dan dapat langsung diterapkan sebagai dasar pengukuran (Sugeng, 2022).

3.2.1 Variabel Bebas (X)

1. *Employee Engagement (X1)*

Kahn (1990), salah satu yang pertama kali merumuskan teori tentang keterlibatan terkait pekerjaan, menggambarkan pegawai yang terlibat sebagai mereka yang sepenuhnya terhubung secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran pekerjaan mereka keterlibatan pegawai sebagai “rasa tujuan dan energi yang terfokus pada individu, yang terlihat oleh orang lain melalui inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan pada tujuan organisasi” Albrecht, n.d, (2010). adapun indikator menurut Abrianto & Srimulyani (2021):

X1.1 *Vigor*, merupakan curahan energi dan ketangguhan mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dan tetap bertahan meskipun menghadapi

kesulitan serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan.

X1.2 *Dedication*, merupakan suatu perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan yang ditandai rasa antusias, terinspirasi, kebanggaan dan tertantang dalam menjalankan tugasnya. Orang-orang yang memiliki skor yang tinggi pada aspek ini mengidentifikasi pekerjaan mereka secara kuat karena menjadikannya sebagai pengalaman berharga.

X1.3 *Absorbstion*, merupakan sikap berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan cepat sekalipun sedang menghadapi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.

2. Beban Kerja (X2)

Menurut Akob (2016), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja dapat diukur melalui total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas kerja tertentu Budiasa (2021). Adapun indikator menurut Harini (2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

X2.1 Target Yang Harus Dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

X2.2 Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

X2.3 Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

X2.4 Standar Pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Budiasa, 2021).

3. Iklim Organisasi (X3)

Menurut Davis dan Newstrom (1993), iklim organisasi merupakan

gambaran kondisi dan suasana kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Iklim organisasi mencerminkan persepsi bersama pegawai terhadap lingkungan kerja yang terbentuk dari aspek psikologis dan sosial, bukan semata-mata dari kondisi fisik atau fasilitas kerja (Simanjuntak, 2025). Wirawan (2007: 131), mengatakan iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu:

- X3.1 Struktur: Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
- X3.2 Standar-standar: Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
- X3.3 Tanggung Jawab: Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri.
- X3.4 Penghargaan: Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
- X3.5 Dukungan: Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
- X3.6 Komitmen: Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Pengembangan Karir (X4)

Menurut Bahri (2016), pengembangan karir merupakan serangkaian upaya atau langkah yang dilakukan oleh pegawai dengan dukungan pimpinan sumber daya manusia untuk mengembangkan potensi, kompetensi, dan kapasitas kerja agar mampu menduduki jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun Menurut (Fauzi *et al.*, 2022) mengemukakan ada tiga dimensi dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan pengalaman kerja.

- X4.1 Pendidikan: Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dijadikan faktor penentu bagi sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang di pikirkan dan kerjakan.
- X4.2 Pelatihan: Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh pegawai.
- X4.3 Pengalaman kerja: Proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan (Batubara, 2025).

3.2.2 Variabel Terikat (Y)

1. Loyalitas Pegawai (Y1)

Loyalitas pegawai adalah salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi. Pegawai yang loyal tidak hanya akan berkontribusi lebih terhadap kinerja pada instansi, tetapi juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif Muhammad, S (2023). Maka dari itu, strategi praktis untuk mengembangkan loyalitas pegawai, termasuk pengakuan prestasi, program kesejahteraan pegawai, dan menciptakan budaya kerja yang inklusi Sukmara (2024). Adapun indikator menurut Gozaly dan Wibawa mengatakan bahwa indikator loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

- Y1.1 Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
- Y1.2 Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan menginspirasi pegawai untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
- Y1.3 Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi (Asnora, 2024).

3.3 Desain Penelitian

Penelitian dengan judul tersebut harus menggunakan metode kuantitatif karena seluruh variabel yang diteliti *employee engagement*, beban kerja, iklim organisasi, pengembangan karir, dan loyalitas pegawai merupakan konsep yang dapat diukur secara angka melalui kuesioner Skala Likert. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y secara objektif melalui analisis statistik, seperti regresi. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian menjadi lebih terukur, jelas, dan dapat dibuktikan secara empiris, sehingga cocok untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat dalam penelitian tersebut. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis Syahrini (2022). Pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh *employee engagement*, beban kerja, iklim organisasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso.

3.4 Jenis Data

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket. Sulun (2024). Dalam penelitian ini data sekunder digunakan dalam wawancara kepada setiap bagian pada pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bondowoso.

3.7.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”, dari penjelasan tersebut maka data sekunder dapat diperoleh dari observasi dan dokumentasi (Putri *et al.*, 2021).

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Cooper & Schindler menyatakan bahwa populasi adalah semua elemen atau objek yang ingin diteliti dan ingin ditarik kesimpulannya. Sedangkan elemen populasi adalah satuan terkecil atau subjek yang akan diukur dalam penelitian, misalnya satu orang, satu dokumen, atau satu unit lainnya. Dengan memahami kedua konsep ini, peneliti dapat menentukan siapa atau apa yang diteliti secara jelas sehingga hasil penelitian lebih terarah dan tepat sasaran Sugiyono (2023). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso

Jenis Pegawai	Divisi	Jumlah Pegawai
Pegawai PNS	Sekretariat	12
	Bidang Perdagangan	8
	Bidang Perindustrian	5
	Bidang Usaha Mikro	3
	UPTD Pasar	22
	Bidang Koperasi	6
	Jumlah	56

Sumber Data: Sekretariat Diskoperindag (2024)

3.5.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas, yaitu sebanyak 56 orang, sehingga seluruh populasi dianggap mampu merepresentasikan kondisi yang diteliti secara menyeluruh (Sugiyono, 2017).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada keperluan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah yaitu pengumpulan data melalui tanya jawab kepada pimpinan dan pegawai instansi. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang jelas dan mendalam mengenai kondisi organisasi, pelaksanaan pekerjaan, serta faktor-faktor yang berkaitan dengan loyalitas pegawai. Menurut Sugiono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data ketika peneliti melakukan study pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, serta mengumpulkan informasi yang lebih mendalam terhadap responden dengan jumlah yang relatif sedikit.

3.6.2 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu fenomena, objek, atau perilaku. Menurut Wani *et al.* (2024), teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat dan menganalisis apa yang terjadi dalam suatu situasi tanpa adanya gangguan atau perubahan dari perspektif peneliti. Dalam penelitian kualitatif, observasi sangat sering digunakan, terutama ketika peneliti ingin memahami konteks sosial atau perilaku secara lebih mendalam dan komprehensif (Romdona & dkk, 2024)

3.6.3 Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau instrumen pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Pertanyaan dalam kuesioner dan berupa pilihan ganda, skala penilaian, maupun pertanyaan terbuka. Untuk menentukan penilaian penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2023).

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1.	SS (Sangat setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	CS (Cukup Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara atau metode yang digunakan peneliti untuk mengolah, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari data penelitian sehingga data mentah dapat berubah menjadi informasi yang bermakna. Oleh karena itu perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS 27 sebagai alat teknik analisis data.

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari ilmu statistik yang digunakan untuk mengolah dan menyajikan data melalui proses pengumpulan, pengelompokan, peringkasan, serta penyajian data sehingga informasi yang dihasilkan dapat dipahami dengan jelas oleh pengguna data. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian, sehingga data yang disajikan menjadi lebih informatif dan bermakna (Ghozali, (2021). Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari kuesioner tanpa dimaksudkan untuk menarik kesimpulan secara umum. Kuesioner mencakup identitas responden serta pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan variabel penelitian. Teknik pengukuran dilakukan dengan metode *scoring*, yaitu pemberian nilai berdasarkan jawaban responden terhadap setiap pernyataan, yang selanjutnya dihitung nilai rata-ratanya. Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, dan persentase.

3.7.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas kuesioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kemudian, kuesioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Menurut Ghozali (2021) uji validitas merupakan prosedur yang

digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid jika pernyataannya mampu mengungkapkan informasi yang akan diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, (2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur Hidayat (2021). Menurut Ghazali (2021) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur seberapa reliabel atau handal suatu kuesioner jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji yang di gunakan pada analisis regresi ini adalah uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk menunjukkan bahwa model prediksi yang dihasilkan bernilai BLUE (Memprediksi Linier Terbaik Tanpa Pihak) Aditya (2022). Ada 3 model yang digunakan antara lain:

1. Uji Normalitas

Berdasarkan temuan Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual, yaitu selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual, tersebar secara sistematis dengan nilai rata-rata nol. Selain itu, normalitas juga dapat dilihat dari distribusi variabel penelitian. Normalitas data dapat di uji menggunakan grafik atau uji statistik sedangkan normalitas residual menggunakan metode grafik. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka data distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2021) menyatakan bahwa uji multikolinearitas menentukan apakah model regresi mendeteksi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya nol. Untuk mendeteksi multikorelasi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2021) bahwa uji heteroskedastisitas memeriksa apakah model regresi menunjukkan varians yang tidak sama antara residual dari satu observasi dan residual dari observasi lainnya. Jika varians antara residual dari satu observasi tetap konstan, itu disebut homoskedastisitas, dan jika bervariasi, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan homoskedastisitas atau tidak adanya homoskedastisitas. Sebagian besar data *cross-sectional* menunjukkan heteroskedastisitas karena mengumpulkan data yang mewakili ukuran yang berbeda (kecil, sedang, dan besar). dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Aditya (2022) Regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Istilah ini umumnya disebut regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) jika nilai variabel independen (X) diketahui atau dimodifikasi. Analisis regresi linear berganda menjadi preferensi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, beban kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso.

Sementara analisis regresi sederhana menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen, analisis regresi linier berganda menggunakan lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Model regresi linier berganda dapat dijelaskan dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Loyalitas Pegawai

α = Konstanta

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Iklim Organisasi

X_4 = Pengembangan Karir

$b_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi X_1, X_2, X_3, X_4

e = Standart Error

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau

pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dapat dilakukan dengan melakukan pengujian dengan menggunakan uji hipotesis. Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji parsial.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (independen). Variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel. Uji T ini dapat mengetahui apakah variabel *employee engagement* (X1), beban kerja (X2), iklim organisasi (X3), dan pengembangan karir (X4) berpengaruh secara parsial terhadap variabel loyalitas pegawai (Y).

Cara melakukan uji t sebagai berikut:

- a) $H_0 : b_i = 0$ (variabel independen *employee engagement*, beban kerja, iklim organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen loyalitas pegawai).
- b) $H_A : b_i \neq 0$ (variabel independen *employee engagement*, beban kerja, iklim organisasi, iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen loyalitas pegawai).
- c) Menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

Pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS 27, penafsiran pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak sehingga ada hubungan/pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen.
- b) Jika tingkat probabilitas signifikansi lebih dari 5%, maka H_0 diterima sehingga tidak terdapat hubungan atau pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2021).

3.7.6 Uji Kelayakan Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi juga kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu (0-1) Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur statistik yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Wahyuni, 2020).