

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Housekeeping Hotel Sutasoma Jakarta Selatan

Idan Nurdani^{1*}, Viani Naufalia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: idanopel61@gmail.com

Submit: 06-03-2026 | Revisi: 15-03-2026 | Terima: 23-03-2026 | Terbit online: 28-03-2026

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan di Hotel Sutasoma Jakarta Selatan. Metode penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan kerja nilai thitung 3,928 > ttabel 2,026 signifikansi 0,000 < 0,05 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja thitung 3,098 > ttabel 2,026 signifikansi 0,004 < 0,05 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja nilai Fhitung 40,288 > Ftabel 3,25 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

Abstract - This study aims to identify the relationship between job satisfaction and work environment with employee loyalty at Hotel Sutasoma in South Jakarta. The quantitative research method uses a questionnaire as a data collection instrument. The research sample consisted of 40 employees. The data obtained was analyzed using multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, t-test, f-test, and coefficient of determination test. The results showed a positive and significant influence, both partially and simultaneously, between job satisfaction and work environment on employee loyalty at Hotel Sutasoma in South Jakarta. The results indicated that job satisfaction had a significant influence on employee loyalty, with a t-value of 3.928 > t-table 2.026 and a significance of 0.000 < 0.05. The work environment t-value is 3.098 > t-table 2.026 with a significance of 0.004 < 0.05, indicating that the work environment has a significant effect on employee loyalty. Job satisfaction and work environment had an F-value of 40.288 > F-table 3.25 with a Sig. value of 0.000 < 0.05, indicating that they have a significant effect on employee loyalty.

Keywords: Job Satisfaction; Work Environment; Employee Loyalty

1. Pendahuluan

Dalam industri perhotelan, sumber daya manusia adalah prospek utama. Sumber daya manusia ialah kombinasi kemampuan fisik dan mental yang setiap orang pasti miliki (Rahmawati, 2023). Pendidikan dan lingkungan seseorang membentuk sifat mereka. Kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan biasanya memengaruhi tindakan dan perilaku mereka di tempat kerja. Karena mereka adalah orang pertama yang berinteraksi dengan tamu dan memengaruhi reputasi dan kualitas pelayanan hotel, karyawan sangat penting dalam industri hotel. Oleh karena itu, mempertahankan loyalitas karyawan adalah hal yang diperlukan agar operasi dapat berjalan sukses dan efisien.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perasaan senang dan perilaku positif sebagai bentuk penghargaan atas terpenuhinya nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan

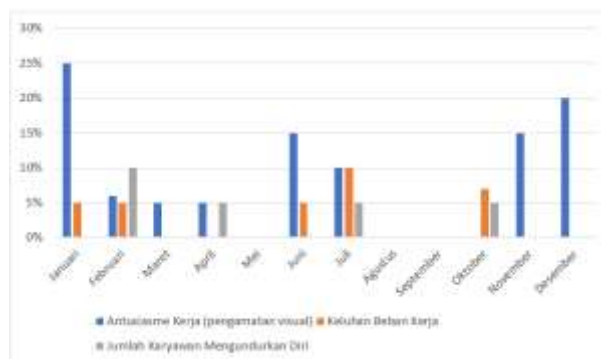


kerja yang harmonis cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kinerja, dan berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan. Dalam sektor perhotelan, kondisi kerja dengan jam kerja panjang, tekanan pelayanan, serta interaksi intens dengan tamu sering kali menjadi faktor yang memicu kelelahan dan menurunnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari tingkat komitmen, rasa tanggung jawab, dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat menentukan loyalitas karyawan dengan melakukan pengawasan dan evaluasi teratur serta memberikan program pelatihan (Razmayanti & Kusuma, 2024). Loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dari berapa lama mereka bekerja di perusahaan, tetapi juga dari seberapa komitmen mereka, rasa memiliki mereka, dan seberapa siap mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi. Karyawan yang setia cenderung membuat pekerjaan mereka lebih baik, berperilaku baik, dan menjaga nama perusahaan. Namun, kesetiaan karyawan menjadi semakin menantang dalam dunia kerja modern. Banyak bisnis, termasuk sektor perhotelan, menghadapi masalah *turnover* yang tinggi dan rasa keterikatan karyawan yang menurun.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesetiaan karyawan serta menekan tingkat *turnover*.



Gambar 1 Grafik Kondisi Karyawan Sutasoma Hotel

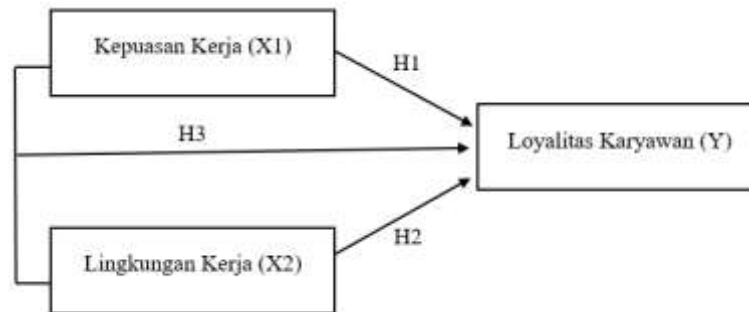
Gambar 1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang tercermin dari antusiasme kerja mengalami fluktuasi sepanjang tahun di Sutasoma Hotel Jakarta Selatan. Antusiasme kerja yang tinggi pada awal dan akhir tahun menunjukkan kondisi kepuasan kerja yang lebih baik dan berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, pada periode ketika antusiasme kerja menurun dan keluhan beban kerja meningkat, jumlah karyawan yang mengundurkan diri cenderung meningkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja, khususnya terkait beban kerja, memiliki peran penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Perbedaan temuan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik industri, budaya organisasi, sistem kerja, serta tuntutan pekerjaan yang berbeda pada setiap sektor. Dalam industri perhotelan, khususnya pada divisi housekeeping, pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan, dan intensitas kerja yang tinggi sehingga kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi loyalitas karyawan secara berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan loyalitas karyawan karena terpenuhinya kebutuhan psikologis dan ekonomi karyawan. Namun, dalam kondisi tertentu kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan loyalitas apabila karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi atau peluang karier yang terbatas. Penelitian (Bilady, 2024) yang menemukan pengaruh signifikan menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan fasilitas kerja dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, penelitian (Ratnasari, 2022) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, kepuasan terhadap kompensasi, serta peluang pengembangan karier. Pada penelitian (Agmasari & Septyarini, 2023) menemukan yakni lingkungan kerja berdampak signifikan pada loyalitas, sedangkan penelitian (Ratnasari, 2022) menemukan lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap loyalitas. Sementara, penelitian (Nahdiah, 2024)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Secara empiris, kondisi kerja pada divisi housekeeping Hotel Sutasoma Jakarta Selatan memiliki tantangan tersendiri, seperti tuntutan pelayanan yang tinggi, beban kerja yang fluktuatif, serta kebutuhan untuk menjaga standar kebersihan dan kualitas layanan secara konsisten. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan dalam konteks industri perhotelan, khususnya pada divisi housekeeping yang memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas pelayanan hotel.



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- H1 = Kepuasan kerja (X1) terhadap Loyalitas karyawan (Y)
- H2 = Lingkungan kerja (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y)
- H3 = Kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Loyalitas karyawan (Y)

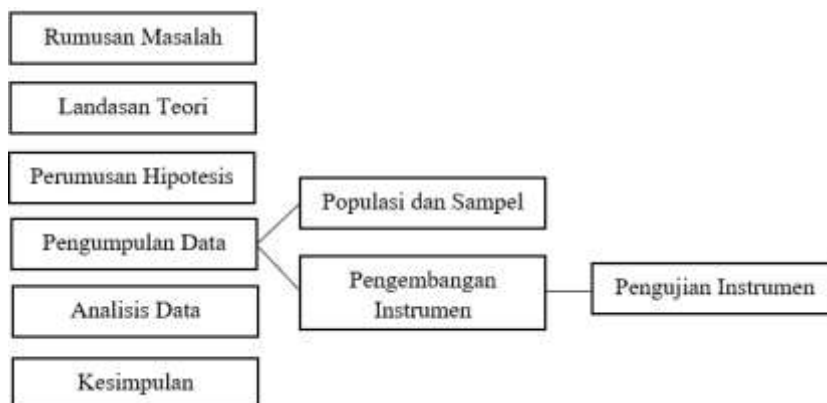
Hipotesis Penelitian:

1. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
 - Ho1 : Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.
 - Ha1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
 - Ho2 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.
 - Ha2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
 - Ho3 : Diduga kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.
 - Ha3 : Diduga kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan.

2. Metode Penelitian

Pada gambar 2, penelitian ini diawali dengan perumusan masalah yang menjadi dasar penentuan fokus penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan landasan teori dan perumusan hipotesis. Selanjutnya ditentukan populasi dan sampel penelitian, serta dilakukan pengembangan dan pengujian instrumen penelitian. Data kemudian dikumpulkan dari responden dan dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas (causal research design), yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Loyalitas Karyawan (Y), sedangkan variabel independen meliputi Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Melalui (Sugiyono, 2017), metodologi studi yang didasarkan dalam filosofi positivisme adalah metode kuantitatif. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap kelompok maupun sampel khusus, memperoleh data melalui alat studi, serta memprosesnya melalui statistik maupun kuantitatif. Tujuannya adalah guna memaparkan serta mengevaluasi berbagai konsep yang ada.



Gambar 2 Desain Penelitian

Populasi ialah area penyearataan yang meliputi pada objek maupun subjek yang memiliki kualitas serta keunikan khusus yang ditentukan pada peneliti untuk dibahas kemudian didapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Maka dari itu, populasi meliputi individu, benda, serta objek alam lainnya. Populasi tidak terlampaui dalam jumlah objek maupun subjek yang dianalisis, namun pula meliputi semua keunikan atau atribut yang dimilikinya. Pada studi ini, populasi yang dimaksud terdiri dari delegasi pekerja di Hotel Sutasoma Jakarta Selatan, yang berjumlah 40 karyawan yang bekerja di divisi *housekeeping*. Pada penelitian kuantitatif, sampel ialah sebagian anggota populasi yang dipilih peneliti untuk diteliti karena tidak mungkin mempelajari seluruh populasi. Ketika sebuah populasi terlalu besar bagi peneliti untuk dieksplorasi secara mendalam, karena alasan apa pun—seperti kurangnya waktu, uang, atau tenaga—sampel populasi dapat digunakan. Meskipun demikian, sampel harus representatif agar temuannya dapat diterapkan ke seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel adalah potongan pada populasi yang mempunyai keunikan khusus yang akan diteliti serta dikatakan bisa menggambarkan semua populasi. Pada studi ini, teknik penentuan sampel yang dipakai ialah teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik sampel jenuh ialah teknik penetapan sampel di mana semua anggota populasi diangkat untuk sampel. Teknik ini dipakai sebab jumlah populasi dikatakan kecil serta semua anggota populasi disebut bisa menghadirkan data yang diperlukan dalam penelitian ini secara menyeluruh.

Populasi pada studi ini ialah semua karyawan *housekeeping* yang menjadi objek penelitian. Melalui data yang didapatkan pada perusahaan, jumlah total karyawan yang menjadi populasi adalah sebanyak 40 orang responden. Maka dari itu, semua populasi dijadikan sebagai sampel studi. Perolehan data dijalankan melalui cara mendistribusikan kuesioner dengan online melalui *Google Form*. Link kuesioner dikirimkan kepada seluruh karyawan *housekeeping* yang termasuk dalam populasi. Dari total 40 orang karyawan yang dipilih populasi, seluruhnya telah mengerjakan mengembalikan kuesioner yang disebar. Dengan demikian, jumlah responden pada studi ini berjumlah 40 orang, seperti pada jumlah sampel dan populasi.

Penggunaan teknik sampel jenuh pada studi ini ditujukan dalam memperoleh temuan yang makin akurat karena seluruh anggota populasi dilibatkan secara langsung, sehingga temuan studi diharapkan bisa menggambarkan situasi nyata yang terdapat di lapangan. Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016), penjelasan yang menggambarkan ciri-ciri suatu objek yang dapat diamati atau mengubah konsep menjadi alat ukur disebut sebagai definisi operasional. Definisi ini menitikberatkan pada aspek yang dapat dilihat atau diamati secara langsung. Melalui definisi operasional, peneliti lain dapat mengenali dan memahami apa yang dimaksud oleh peneliti sebelumnya, khususnya saat karyawan mengamati fenomena atau objek yang sedang diteliti.

Menurut (Pasaribu, 2022), variabel penelitian ialah fenomena yang dijadikan pusat konsentrasi pada suatu studi dan ditujukan untuk diamati maupun diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Setiap variabel memiliki sejumlah deskriptor yang ditentukan berdasarkan definisi teoritis dan operasional. Deskriptor-deskriptor tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang digunakan untuk pengukuran secara konkret.

Studi ini melibatkan dua variabel independen serta satu variabel dependen, dengan fokus studi yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Housekeeping* Hotel Sutasoma Jakarta Selatan”. Menurut (Sugiyono, 2017), Terdapat korelasi pada satu variabel dalam variabel lainnya, sehingga sejumlah variabel yang berbeda dalam studi ini bisa dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berikut:

Variabel bebas (variabel independen) ialah sejumlah faktor yang memengaruhi variabel dependen maupun variabel terikat, di mana variabel ini berfungsi sebagai penyebab terdapatnya perubahan dalam variabel yang dipengaruhi (Sahir, 2021). Bisa disimpulkan yakni variabel independen merupakan faktor yang dengan teoritis dapat memengaruhi variabel lainnya. Pada studi ini, variabel bebas yang diteliti ialah Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja. Variabel dependen ialah variabel yang dianalisis secara ilmiah dan sistematis, yang kemunculannya dipengaruhi oleh perubahan variabel lain, serta berperan sebagai hasil atau akibat dari variabel yang memengaruhinya (Ulfa, 2021). Dalam studi ini yang dijadikan variabel dependen (variabel terikat) ialah

Loyalitas karyawan.

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari lapangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Observasi
Metode observasi ialah model perolehan data empiris yang dilaksanakan melalui observasi fakta-fakta di lapangan maupun melalui teks menggunakan pancaindra, tanpa adanya manipulasi dalam prosesnya (Kurnia, 2023). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara langsung dan lebih rinci mengenai subjek yang diamati. Observasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu observasi non-partisipatif, di mana peneliti sekedar melihat tanpa ikut langsung, dan observasi partisipatif, di mana peneliti tergabung pada aktivitas subjek.
2. Metode Kuesioner
Kuesioner ialah instrumen perolehan data berupa formulir yang memuat sejumlah pertanyaan yang diberikan pada individu maupun kelompok guna memperoleh informasi atau penilaian yang dibutuhkan dalam penelitian (Iqbal & Salsabila, 2023). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dan variabel yang terdapat dalam rumusan masalah, kemudian dijabarkan ke dalam butir pertanyaan yang lebih spesifik. Pertanyaan yang dibuat harus memiliki batasan yang jelas agar dapat dijawab dengan tepat dan menghasilkan informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada 40 karyawan Hotel Sutasoma Jakarta Selatan dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Skala Likert dimanfaatkan dalam menentukan sikap, keyakinan, dan pendapat individu maupun kelompok terkait berbagai isu sosial yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2022). Berdasarkan teori Sugiyono, skala Likert berperan sebagai instrumen yang memberikan nilai numerik untuk mengukur pendapat dan persepsi responden. Pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin untuk menilai sikap, persepsi, dan pendapat responden, dengan kriteria: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.
3. Metode Dokumentasi
Menurut Moleong (Hanafiah, 2022), metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai arsip atau dokumen yang telah tersedia. Pendekatan ini dipakai menjadi sekian dari satu cara dalam mendapatkan informasi dari subjek penelitian melalui bahan-bahan tertulis yang relevan. Dokumen tersebut dapat berupa catatan informasi, data statistik, gambar, foto, maupun berkas lain dari lembaga resmi yang memiliki keabsahan hukum dan dapat dipercaya. Dalam proses analisisnya, metode dokumentasi sering disebut sebagai analisis isi, yaitu kegiatan menelaah materi dokumen tidak hanya melalui perhitungan dasar, tetapi juga dengan mengkaji variabel-variabel yang berhubungan dengan aspek sosiologis dan psikologis yang relevan dengan data yang diperoleh.keabsahannya.
4. Studi Pustaka
Studi literatur atau studi pustaka ialah model perolehan data yang dilaksanakan melalui pengkajian, menganalisis, serta mengorganisasi sejumlah sumber tulisan misalnya artikel, buku, dan hasil studi terdahulu yang sesuai (Desiana, 2024). Pendekatan ini ditujukan dalam mendapatkan landasan teori serta pengetahuan yang lebih komprehensif terkait penerapan manajemen strategi dalam bidang pendidikan. Proses kajiannya dilakukan melalui penelusuran dan analisis berbagai sumber ilmiah, misalnya buku, jurnal, dan artikel, yang berfungsi sebagai dasar penguatan konsep penelitian. Berbeda dengan penelitian lapangan maupun eksperimen, studi kepustakaan tidak melibatkan perolehan data primer dengan observasi, wawancara, maupun eksperimen, melainkan sepenuhnya memanfaatkan sumber-sumber tertulis yang telah tersedia.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan prosedur dalam menjamin yakni alat benar-benar menakar variabel yang sesuai dengan tujuan penelitian (Utami, 2023). Uji validitas data dijalankan dalam menilai ketepatan dan keandalan instrumen yang dipakai pada suatu studi. Berikut ini ialah temuan penilaian validitas yang dijalankan terhadap masing-masing variabel:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,643	0,312	Valid
	X1.2	0,743	0,312	Valid
	X1.3	0,643	0,312	Valid
	X1.4	0,825	0,312	Valid
	X1.5	0,775	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} . Dalam konteks ini, nilai signifikansi dalam uji dua arah dengan $\alpha = 0,05$ adalah standar yang umum digunakan, menunjukkan bahwa hanya ada 5% kemungkinan untuk kesalahan. Dengan menggunakan rumus $r_{tabel} df = (n - 2)$, dimana mendapatkan nilai $df = (40 - 2) = 38$ dan $\alpha = 5\%$, nilai signifikansi berdasarkan r_{tabel} adalah 0,312. Karena semua pernyataan pada studi memperlihatkan yakni nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} untuk variabel

kepuasan kerja, maka kesimpulannya adalah hasil tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,747	0,312	Valid
	X2.2	0,892	0,312	Valid
	X2.3	0,776	0,312	Valid
	X2.4	0,791	0,312	Valid
	X2.5	0,847	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 2, bisa diketahui yakni semua nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dalam konteks ini, nilai signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 0,05$ telah menjadi standar umum, menunjukkan bahwa hanya ada 5% kemungkinan untuk kesalahan. Ketika diukur dengan rumus $r_{tabel} df = (n - 2)$, di mana $df = (40 - 2) = 38$ dan $\alpha = 5\%$, nilai signifikansi berdasarkan r_{tabel} adalah 0,312. Karena setiap pernyataan dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $>$ nilai r_{tabel} , maka kesimpulannya adalah hasil tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	Y1	0,883	0,312	Valid
	Y2	0,906	0,312	Valid
	Y3	0,810	0,312	Valid
	Y4	0,899	0,312	Valid
	Y5	0,863	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat yakni semua nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dalam konteks ini, nilai signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 0,05$ telah menjadi standar umum, menunjukkan bahwa hanya ada 5% kemungkinan untuk kesalahan. Ketika diukur melalui rumus $r_{tabel} df = (n - 2)$, di mana $df = (40 - 2) = 38$ dan $\alpha = 5\%$, nilai signifikansi berdasarkan r_{tabel} adalah 0,312. Karena setiap pernyataan dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk variabel loyalitas karyawan $>$ nilai r_{tabel} , maka kesimpulannya adalah hasil tersebut dapat dianggap valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk menilai tingkat ketepatan atau konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data (Hakim, 2021). Menurut Putri dalam (Rosita, 2021), apabila sebuah variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga variabel itu bisa disimpulkan reliabel, yakni konsisten guna melakukan pengukuran. Hasil penilaian reliabilitas setiap variabel ditampilkan dalam tabel:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,749	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,844	0,60	<i>Reliable</i>
Loyalitas Karyawan	0,894	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan temuan tabel 4, hasil uji reliabilitas diatas, alat ukur pada studi ini terbukti mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal itu terlihat melalui nilai cronbach's alpha yang diperoleh tiap-tiap variabel, yaitu Kepuasan Kerja (X1) sejumlah 0,819, Lingkungan Kerja (X2) sejumlah 0,859, serta Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,812. Karena seluruh nilai tersebut melebihi angka 0,60, sehingga bisa disimpulkan yakni tiap alat pada studi ini bersifat reliabel. Instrumen dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60 umumnya dianggap memiliki reliabilitas yang baik, kemudian bisa untuk dipakai pada studi serupa di masa mendatang.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam grafik Normal P-P Plot dipakai dalam membandingkan penyebaran data yang diperoleh melalui penyebaran normal yang diharapkan (Amrika, 2023). Evaluasi normalitas data dijalankan melalui pemahaman nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi atau probabilitas dari uji normalitas kurang dari 0,05, data dikatakan tidak tersebar normal. Dengan menggunakan program SPSS versi 27, temuan olah data uji normalitas bisa diketahui. Hasilnya diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

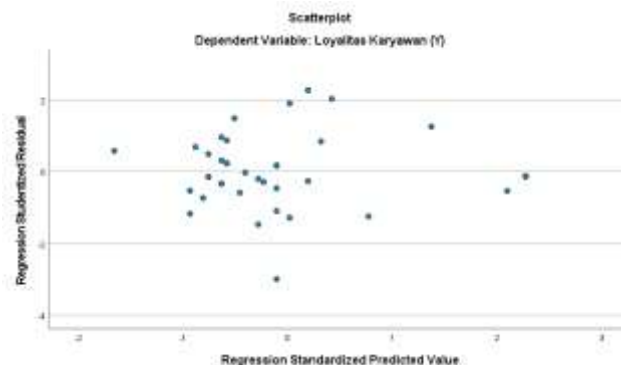
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,55838255
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		0,264
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	0,252
	Upper Bound	0,275

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 5, hasil dari Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov, yang ditunjukkan dalam tabel 5 di atas, angka signifikansi dalam (*Asymp. Sig 2-tailed*) sejumlah $0,200 > 0,05$. Jadi, hasilnya adalah residual normal menurut angka distribusi data.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan dalam memahami apakah varians residual berbeda pada pengamatan dalam model regresi. Temuan studi uji heteroskedastisitas diperlihatkan dalam grafik uji dibawah sebagaimana berikut:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari hasil gambar 3, Grafik scatterplot menunjukkan titik-titik residual yang tersebar dengan di atas serta di bawah garis nol, tidak membuat pola khusus misalnya mengerucut, melebar, atau bergelombang, serta sebaran relatif merata pada seluruh nilai prediksi, sehingga bisa disimpulkan yakni model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan menyesuaikan asumsi homoskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam memahami apakah dalam model regresi ada korelasi linear yang sempurna maupun mendekati sempurna antara beberapa maupun seluruh variabel bebas. Multikolinearitas dapat dideteksi ketika ada hubungan pada variabel independen, yang salah satunya bisa diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara yang lebih objektif ialah melalui memeriksa nilai VIF serta *Tolerance*. Sebuah model disebut mengalami multikolinearitas apabila nilai $VIF > 10$ dan/atau nilai $Tolerance < 0,01$. Menurut Ghazali dalam (Susanti & Saumi, 2022), jika dalam model ditemukan pelanggaran multikolinearitas, terdapat beberapa langkah yang dapat ditempuh, seperti menambah jumlah data, menghilangkan satu atau beberapa variabel prediktor yang memiliki korelasi sangat tinggi, atau menggunakan metode analisis alternatif, misalnya regresi ridge. Berikut adalah hasil dari penelitian uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 27:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,127	2,602			
Kepuasan Kerja (X1)	0,689	0,175	0,502	0,520	1,923
Lingkungan Kerja (X2)	0,404	0,130	0,396	0,520	1,923

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dari Tabel 7 hasil uji multikolinearitas diatas, nilai *Tolerance* sejumlah 0,520 (> 0,10) dan VIF sejumlah 1,923 (< 10) dalam variabel Kepuasan Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) memperlihatkan yakni tidak terjadi multikolinearitas, kemudian model regresi sesuai asumsi klasik.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Machali, 2021), regresi linier berganda ialah pengembangan melalui regresi linier sederhana yang dipakai dalam menganalisis korelasi pada satu variabel dependen atau kriteria (Y) melalui dua maupun lebih variabel independent (X). Pengujian ini dilaksanakan melalui penggunaan program SPSS versi 27. Ini adalah bentuk persamaannya:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,127	2,602		-0,818	0,419
Kepuasan Kerja (X1)	0,689	0,175	0,502	3,928	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,404	0,130	0,396	3,098	0,004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8, persamaan analisis regresi linier berganda termasuk yang berikut, berdasarkan temuan data dari tabel Analisis Regresi Linier Berganda diatas, yang disebutkan sebelumnya:

$$Y = -2,127 + 0,689 (X1) + 0,404 (X2) \quad (1)$$

Dengan pengetahuan yang diberikan di atas, dapat dipahami sebagaimana berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -2,127 menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan (Y) bernilai **-2,127**.
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar **0,689**, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja nantinya meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar **0,404**, melalui asumsi variabel lain konstan.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Signifikan t (Uji t)

Uji t sampel berpasangan ialah metode yang dipakai dalam menguji hipotesis pada data yang berpasangan, yaitu data yang saling bergantung (Hernikawati, 2021). Dalam membuat perbandingan pada variabel independen serta variabel dependen, uji t (parsial) digunakan. Temuan uji t_{hitung} dan parsial Sig. ditunjukkan pada tabel berikut:

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,127	2,602		-0,818	0,419
Kepuasan Kerja (X1)	0,689	0,175	0,502	3,928	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,404	0,130	0,396	3,098	0,004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 9 uji t parsial, pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026

dengan derajat kebebasan (df) = 37. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar $3,928 > t$ tabel $2,026$, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,004$ ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar $3,098 > t$ tabel $2,026$, sehingga Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3.4.2 Uji Signifikan F (Uji F)

Uji F dipakai dalam memahami apakah variabel independen dengan simultan memiliki dampak pada variabel dependen (Prayudi, 2022). Adapun temuan dari pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,261	2	103,131	40,288	.000 ^b
	Residual	94,714	37	2,560		
	Total	300,975	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 10, hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar $40,288$ yang lebih besar dari F tabel $3,25$ ($40,288 > 3,25$) pada tingkat signifikansi $0,05$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang umumnya disimbolkan melalui R^2 , dipakai dalam memahami seberapa besar dampak variabel bebas pada variabel terikat. Nilai yang mendekati 100% , di sisi lain, menunjukkan dampak yang lebih besar dari variabel independen pada variabel dependen (Sahir, 2021). Pada tabel berikut ini menunjukkan temuan penelitian untuk uji koefisien determinasi simultan (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 27, yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	0,685	0,668	1,600

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 11, hasil uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,685$ atau $68,5\%$, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan $47,5\%$ variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar $31,5\%$ ($100\% - 68,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Sutasoma Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,928$ yang lebih besar dari t tabel $2,026$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Bilady, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,928$ yang lebih besar dari t tabel $2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Agmasari & Septyarini, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 40,288 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Nahdiah, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan divisi *housekeeping* Sutasoma Hotel Jakarta Selatan dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) divisi *housekeeping* Sutasoma Hotel Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $3,928 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lalu berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) divisi *housekeeping* Sutasoma Hotel Jakarta Selatan. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung $3,098 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) divisi *housekeeping* Sutasoma Hotel Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari nilai fhitung $40,288 > f_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,685 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 68,5%.

Referensi

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Amrika, Kuswantinah, & Saleh, W. (2023). Analisis Hubungan Antara Luas Panen, Bibit, Dan Pupuk Terhadap Produksi Padi Di Sumatera Selatan. *Jimanggis (Jurnal Ilmiah Management Agribisnis)*, 4(2). <https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/view/186/147>
- Bilady, R., Recky, Ismail, G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica*, 12(2). <https://ejournal.iseiriau.or.id/index.php/economica/article/view/296>
- Desiana, D. N., Putri, K. T., Metravia, M., & Marini, A. (2024). Studi Pustaka dalam Efektivitas Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah untuk Meningkatkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.601>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Hanafiah, Sauri, R. S., Mulyadi, D., & Arifudin, O. (2022). Penanggulangan Dampak Learning Loss dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran pada Sekolah Menengah Atas. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(6), 1816. <http://jiip.stkipyapisdompui.ac.id>
- Hernikawati, D. (2021). Analisis Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Jumlah Kunjungan pada Situs E-Commerce di Indonesia Menggunakan Uji T Berpasangan. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(2), 191–202. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.4389>
- Iqbal, M., & Salsabila, S. (2023). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kebiasaan Menonton Mukbang. *Muhammadiyah Journal of Nutrition and Food Science (MJNF)*, 4(2), 102. <https://doi.org/10.24853/mjnf.4.2.102-109>
- Kurnia, Sukardi, Santoso, L. H., & Darmadi, E. A. (2023). Analisa Mengenai Pemilihan Gaya Berpakaian Menggunakan Metode Observasi. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, 7(2). <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/issue/archive>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. W. Kurniawan, Ed.; Pandiva Buku). Pandiva Buku.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; UIN Yogyakarta). <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20%28Panduan%20Praktis%20Merencanakan%2C%20Melaksa.pdf>
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z&J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis* (A. Muhaimin, Ed.). Media Edu Pustaka.

- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *STIE LMII : Jurnal Manajemen*, 8(1).
<https://www.neliti.com/publications/470474/analisis-pengaruh-penggajian-fasilitas-kerja-dan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine>
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., & Elisya, Q. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 42–56.
<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, 6(1), 2302–5964. <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/70/72>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
www.penerbitbukumurah.com
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, 4(2).
<https://ejournalunsam.id/index.php/jgp/article/view/5591/3578>
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
<http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/730/538>