

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram, (dalam Sujarweni, 2015;39) Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini di PT. Bumi Lingga Pertiwi yang terletak di Jl. Jawa Perumahan Gresik Kota Baru No. 99, Yosowilangun, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

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

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sujarweni, (2015;80) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

#### **3.3.2. Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan

banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bumi Lingga Pertiwi yaitu sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.4. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Menurut Sujarweni, (2015;89) jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya yaitu responden. Data primer penelitian ini diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan narasumber mengenai motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Data primer yang diperoleh dari narasumber tersebut harus diolah lagi.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari bagian sumber daya manusia di PT. Bumi Lingga Pertiwi yang berlokasi di Jl. Jawa Perumahan Gresik Kota Baru No. 99, Yosowilangun, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

### **3.5. Teknik Pengambilan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan atau memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab, Sugiyono (2012;102).

### **3.6. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

$X_1$ : Motivasi kerja

$X_2$ : *Leadership*

$X_3$ : Kepuasan Kerja

2. Variabel Terikat (Y)

Y: Loyalitas Kerja Karyawan Tetap

#### **3.6.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ( $X_1$ )

Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2013; 110), adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Keterikatan

b) Komitmen

c) Kepuasan

d) Insentif

## 2. *Leadership* (X<sub>2</sub>)

Menurut Toha (2010; 259) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Indikator *Leadership* menurut Samsul, (2012; 30) yaitu:

a) Pengarahan khusus dari pemimpin

b) Mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif

c) Memberikan kebebasan berpendapat

d) Mempertimbangkan saran

## 3. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, As'ad 1987, (dalam Sunyoto 2015;23). Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja memiliki 4 indikator yang dapat mempengaruhi, yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri

b) Gaji Uang

c) Promosi Secara tradisional

d) Supervisi atasan

## 4. Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Santoso, (2008;85) Loyalitas Kerja Karyawan diartikan sebagai suatu sikap kesediaan seseorang untuk membangun hubungan komitmen kerja dengan perusahaan. Indikator Loyalitas menurut Saydam dalam Kurniawan (2015;78) adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Pengabdian
- 4) Kejujuran

### **3.6.3. Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal *likert*. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, Sugiyono (2012;93). Menurut Sugiyono, (2012;93), skala *likert* mempunyai lima kategori yaitu:

1. Apabila responden menjawab SS (sangat setuju) diberi skor 5
2. Apabila responden menjawab S (setuju) diberi skor 4
3. Apabila responden menjawab R (ragu-ragu) diberi skor 3
4. Apabila responden menjawab TS (tidak setuju) diberi skor 2
5. Apabila responden menjawab STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1

## **3.7. Uji Instrumen**

### **3.7.1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item skor kuesioner dinyatakan valid jika hasil  $r_{hitung}$  kita dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-3$ ,  $n$  adalah jumlah sampel, dengan signifikan 5 %, jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  item pertanyaan dikatakan valid. Ghazali, (2013;53).

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha*  $>0,60$ . menurut Ghazali (2016:45 )

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal, untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi yaitu dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikansinya. Jika signifikansi lebih besar dari 5% ( $>0,05$ ), maka variabel berdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikansinya kurang dari 5% ( $<0,05$ ), maka variabel berdistribusi tidak normal, Ghazali, (dalam Sujarweni 2015;225)

#### 3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), Ghazali, (2015;105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independen*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *value inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*



$value \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *tolerance value*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, Sujarweni, (2015;235). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pendeteksian heteroskedastisitas menggunakan uji gletser. Uji gletser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila nilai signifikansi antara variabel bebas kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) berarti terjadi heteroskedastisitas, Ghozali, (dalam Sujarweni, 2015;226).

### 3.9. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti antara dua variabel atau lebih. Selain itu regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sanusi (2013;135)

Keterangan:

- Y : Loyalitas Kerja Karyawan Tetap
- a : Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi Variabel Independen
- X1 : Motivasi kerja
- X2 : *leadership*
- X3 : Kepuasan Kerja
- e : Error

### 3.10. Uji Hipotesis

#### 3.10.1. Uji t (secara parsial)

Menurut Sujarweni (2015;161) Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara parsial.

1. Menentukan Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$ : Tidak ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja, *leadership*, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap.

$H_1$ : Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja, *leadership*, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap.

2. Menentukan  $t_{tabel}$

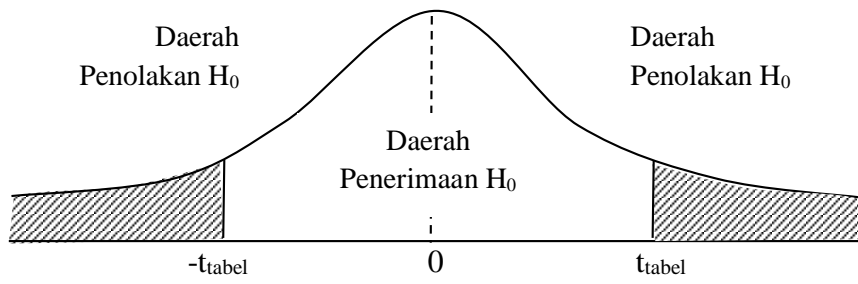
Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%, derajat bebas atau *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, untuk menentukan  $t_{tabel}$ , Sujarweni (2015;162).

3. Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji t adalah:

a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak Artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara motivasi kerja, *leadership*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap, dengan demikian hipotesis tidak terbukti kebenarannya, Sujarweni (2015;229).

b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh antara motivasi kerja, *leadership*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap dengan demikian hipotesis terbukti kebenarannya, Sujarweni (2015;229).





**Gambar 3.1**  
**Uji Hipotesis t**

