

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, yang terletak di Jl. Garuda Jl. Lintas Sumatera, Tj. Baru, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan komering Ulu, Sumatera Selatan 32113. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022,8) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat, metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2020,255) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data. Menurut Sujarweni (2015,89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

### **3.2.3 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Iskandar (Sujarweni,2015:98) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## **3.3 Populasi**

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja sebanyak 49 karyawan (*Auto 2000 Cabang Baturaja:2022*). Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto

(2016,112), apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **3.4 Metode Analisis**

#### **3.4.1 Analisis Kuantitatif**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Kasiram menyatakan metode kuantitatif digunakan data penelitian berupa angka-angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Sujarweni,2015:39).

#### **3.4.2 Analisis Data**

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Menurut Sujarweni (2015,94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala Likert. Sugiyono (2020,146) mengungkapkan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat responden dari pertanyaan tentang variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- |        |                       |                   |
|--------|-----------------------|-------------------|
| 1) SS  | : Sangat Setuju       | : Diberi Skor : 5 |
| 2) S   | : Setuju              | : Diberi Skor : 4 |
| 3) RR  | : Ragu- Ragu          | : Diberi Skor : 3 |
| 4) TS  | : Tidak Setuju        | : Diberi Skor : 2 |
| 5) STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

### **3.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisisioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah :

#### **3.4.3.1 Uji Validitas**

uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut (Priyatno,2017:63). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid

Rumus untuk menguji validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

X : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

### 3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kusioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno,2017:79). Adapun sebagai teknik untuk mengukur reliabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right]$$

Dimana :

$r_n$  : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$  : Jumlah varian butir

$\delta_t^2$  : Varian total

Setelah nilai koefisien reliabilitas di peroleh, maka di tetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Sekaran (Priyatno, 2017:79) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 Kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### **3.5 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak (Priyatno,2017:109). Pada penelitian ini uji normalitas akan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansinya, yang mana dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika signifikansinya  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansinya  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.

### **3.6 Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur (Path Analysis) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2021:277). Sebelum dilakukan analisis jalur ini, dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi

linier sederhana. Menurut Priyatno (2017,151) Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan linier, dan kausal secara nyata.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b_1 X \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 1}$$

$$Y = a + b_1 Z \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 2}$$

$$Z = a + b_1 X \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 3}$$

Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas maka dapat dilakukan perhitungan guna menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur. Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi. Oleh karena itu koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta atau koefisien regresi yang baku (Sandjojo, 2020:78). Koefisien jalur tersebut dapat dicari dari persamaan regresi diatas, sehingga membentuk dua persamaan sebagai berikut:

$$Y = p_2X + p_3Z + e_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Z = p_1X + e_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

$p_1X$  = Koefisien jalur X ke Y

$p_2X$  = Koefisien jalur X ke Z

$p_3Z$  = koefisien jalur Z ke Y

### 3.7 Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

(Priyatno, 2017:163) Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

#### 1. Merumuskan Hipotesis

##### a. . Pengujian hipotesis kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja



b. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

c. Pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, ( Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

3. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05 / 2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n-2$ . Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

4. Kriteria Pengujian

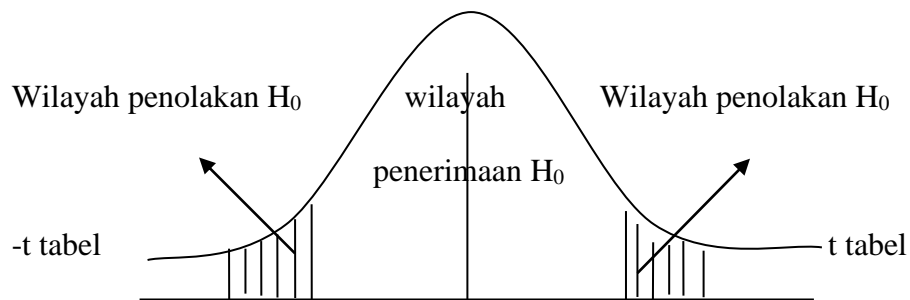
Kriteria pengujian menurut Priyatno (2017,201)

- Jika  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 5. Berdasar signifikansi

- Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

## 6. Membuat Kesimpulan



**Gambar 3.1**

**Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi**

### 3.7.2 Uji Efek Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel Test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $P_2 \times P_3$ ) signifikan atau tidak, dilihat dari nilai t hitung, jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali,2021:285). Menghitung t statistik pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3}$$

keterangan :

p2 dan p3 = koefisien jalur

Sp2p3 = Standar eror dai koefisien indirect effect (Sp2p3)

### **3.8 Uji Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno,2016:63).

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang dikuadratkan

### 3.9 Batasan Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Batasan Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Penelitian</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.  <b>Kasmir (2016:233)</b>	1. Kelayakan 2. Keadilan 3. Ketepatan  <b>Harras, dkk (2020:129)</b>
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Sikap loyalitas dalam sebuah perusahaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut.  <b>Kasmir (2016:192)</b>	1. Tingkat kepatuhan 2. Tingkat Semangat Kerja 3. Tingkat Kinerja (hasil kerja) 4. Tingkat Keterlibatan  <b>Harras, dkk (2020:53)</b>
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.  <b>Afandi (2018,75)</b>	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja  <b>Afandi (2018:82)</b>