

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah 3 yang bergerak di bidang perbankan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank milik badan usaha milik negara (BUMN) dengan sumber daya manusia terbesar di Indonesia.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan desain eksplanasi (*eksplanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Data yang diambil berdasarkan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*. Menurut Notoatmodjo (2002) *cross sectional* adalah suatu penelitian yang mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu. Pendapat lain mengatakan bahwa *cross sectional* adalah pendekatan yang sifatnya sesaat atau pada satu waktu saja dan tidak diikuti dalam kurun waktu tertentu (Bernard Roser 198 dalam Ibnu Hadjar 1996). Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian, literature, jurnal dan sumber lainnya yang terkait.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Atau populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra:1996). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap PT. Bank BRI (Persero) Tbk dengan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* atau sensus pada dasarnya sebuah riset survei dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik ini diambil karena anggota populasi difokuskan pada seluruh karyawan tetap PT. Bank BRI Kanwil 3 Jakarta yaitu sebesar 129 karyawan.

### **3.4 Metode Penelitian**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik survei. Teknik survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan butir-butir pertanyaan kepada responden (Hartono:2013:140) melalui kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dengan mempelajari buku-buku referensi dan sejumlah literatur lainnya.

### 3.4.2 Skala Pengukuran

Dari masing-masing variabel yang diajaukan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan menggunakan skala antara 1 (satu) sangat tidak setuju sampai 5 (lima) atau sangat setuju. Skala yang digunakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Angka 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju;
2. Angka 2 (dua) menyatakan tidak setuju;
3. Angka 3 (tiga) menyatakan ragu-ragu;
4. Angka 4 (empat) menyatakan setuju;
5. Angka 5 (lima) menyatakan sangat setuju.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dilakukan pada penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel endogen atau variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel Motivasi (Z) sebagai variabel intervening, sedangkan variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai variabel eksogen atau variabel bebas (*Independent variable*).

#### 3.5.1 Variabel *Turnover Intention* (Y)

##### a. Definisi Konseptual

*Turnover Intention* adalah keinginan seseorang dalam sebuah organisasi untuk meninggalkan organisasinya saat ini dan mencari pekerjaan di organisasi lain yang menurutnya lebih baik dari organisasi saat ini.

### b. Definisi Operasional

Peneliti menggunakan indikator untuk mengukur *turnover intention*. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *thinking of quitting*, *intention to search for alternatif*, dan *intention to quit*.

### c. Kisi – kisi Instrumen *Turnover Intention*

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

**Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Variabel *Turnover Intention***

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
<b><i>Turnover Intention</i></b>	<i>Thinking of quitting</i>	Kecenderungan berfikir untuk meninggalkan perusahaan	1,2
	<i>intention to search for alternatif</i>	Kemungkinan karyawan mencari alternatif pekerjaan lain	3,4
	<i>intention to quit</i>	Kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi	5,6

Sumber: Mobley dalam Mahdi,2012

## 3.5.2 Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

### a. Definisi Konseptual

Kompensasi diartikan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas yang telah mereka berikan dari segi tenaga dan pikiran.

### b. Definisi Operasional

Kompensai dalam hal ini terdapat dalam 2 bentuk yaitu kompensasi langsung meliputi gaji, bonus, intensif. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan.

### c. Kisi – kisi Instrumen Variabel Kompensasi

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

**Tabel 3.2 Kisi – kisi Instrumen Variabel Kompensasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Kompensasi	Langsung	1. Gaji	1, 2
		2. Bonus	3
		3. Intensif	4
	Tidak langsung	Tunjangan	5, 6

Sumber: Mathis and Jackson (2000)

### 3.5.3 Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

#### a. Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

#### b. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan dalam hal ini diukur dengan imbalan kontigensi, manajemen berdasar pengecualian (aktif), dan manajemen dengan pengecualian (pasif).

#### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

Tabel 3.3 Kisi – kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	imbangan kontigensi,	1. Memberikan kontrak kerja di awal dalam hal imbalan	1
		2. Memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	2
		3. Mempunyai catatan penilaian atas pencapaian hasil kerja	3
	manajemen berdasar pengecualian (aktif)	1. Memberikan standar kerja di perusahaan	4
		2. Memberikan sanksi apabila standar kerja tidak terpenuhi	5
		3. Memperjelas peran dan tugas karyawan	6
	manajemen berdasar pengecualian (pasif)	1. Melakukan tindak perbaikan ketika terjadi kesalahan	7
		2. Mengkoreksi tindak kesalahan karyawan	8
		3. Mencari penyelesaian masalah akibat adanya suatu kesalahan	9

Sumber: Robbins and Judge (2009:91)

### 3.5.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

#### a. Definisi Konseptual

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang mewakili proses-proses psikologis, fisiologis dan lingkungan untuk melakukan suatu pekerjaan demi mendapatkan hasil kerja sesuai keinginannya.

#### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

#### c. Kisi – kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

**Tabel 3.4 Kisi – kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Motivasi Kerja	Kebutuhan Prestasi	1. Memiliki rasa tanggung jawab	1
		2. Bekerja keras untuk memperoleh umpan balik	2
	Kebutuhan afiliasi	1. Perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja	3
		2. Berusaha membina hubungan sosial dengan orang lain	4
	Kebutuhan akan kekuasaan	1. Keinginan untuk mendapat promosi jabatan	5
		2. Keinginan untuk mempengaruhi	6

		secara langsung terhadap orang lain	
--	--	-------------------------------------	--

Sumber: David Mc. Celand dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162)

### 3.6 Metode Analisa Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum kuesioner yang merupakan bagian dari instrumen dalam penelitian digunakan terlebih dahulu uji coba untuk mengukur validitas dan realibilitas dari alat ukur tersebut.

##### a) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:2011), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Menurut Rusman (2015:55), sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji kevalidan yang digunakan dalam penelitian ini dengan koefisien korelasi *products momen*, dengan cara mengkorelasikan antara masing-masing butir item pertanyaan dengan skor totalnya dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X. \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r	=	Korelasi
n	=	Jumlah sampel (jumlah responden)
X	=	Variabel Independen
Y	=	Variebel dependen

#### b) Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Uji reabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Ghazali (2001) sebuah variabel dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

### 3.7 *Structural Equation Modeling* (SEM)

Peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). Menurut Maruyama (1998) dalam Wijaya (2009) menyebutkan SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan nama Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.2. Menurut

Imam Ghozali (2006:1), metode Partial Least Square (PLS) menjelaskan bahwa Model persamaan struktural berbasis variance (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variable manifest).

Peneliti menggunakan software Partial Least Square (PLS) dengan alasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator (variabel manifest), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan (error).

Menurut Imam Ghozali (2006:4) PLS adalah salah satu metode yang dapat menjawab masalah pengukuran indeks kepuasan karena PLS tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik mengenai sebaran dari perubahan pengamatan maupun ukuran contoh yang tidak besar. Adapun cara kerja PLS menurut Imam Ghozali (2006:19) yaitu: “Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen keduanya variabel laten dan indikator diminimumkan”. Analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang perlu dilakukan, yaitu:

a) Evaluasi Model Pengukuran (*outer model atau measurement model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat

dilakukan dengan melihat convergent validity dan *discriminant validity* dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (SR of AVE) dengan *cross loading* dari indikatornya. Jika nilai *square root of average variance extracted* (SR of AVE) konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* maka dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

b) Menilai Inner Model

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya  $R^2$  (*R-square*). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2008).

c) Mengkonstruksi diagram jalur

d) Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antar konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Prosedur signifikan diperoleh dengan Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t Table. Apabila nilai t statistik  $>$  t table, maka nilai estimasi koefisien jalur signifikan.

e) *Goodness of fit*

Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai  $R_2$  yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Goodness of fit* dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. *Outer Model*

Wiyono (2011) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah:

- a) *Convergent validity* nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.6;
- b) *Discriminant validity* nilai korelasi *cross loading* dengan variable latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variable laten yang lain.
- c) Nilai AVE harus di atas 0.5
- d) Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai  $\geq$  0.7.

## 2. *Inner Model*

*Goodness of fit* pada *inner model* diukur dengan menggunakan *R square* variable laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Untuk uji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai Ttable, berarti hipotesis terdukung atau diterima (Hartono dalam Jogyanto dan Abdillah, 2009). Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model, yaitu dengan t- statistik, Path coefficient, dan pengujian variabel intervening.