

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2019:57) menjelaskan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang, tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu pengaruh disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja, serta variabel dependent atau terikat (Y) terhadap loyalitas kerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Ferdinand (2014:171) populasi merupakan kombinasi dari semua unsur peristiwa, atau orang yang memiliki kesamaan karakteristik dan menjadi fokus perhatian para peneliti karena dipandang sebagai semesta penelitian. Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2019:126) merupakan bidang kosepsi yang menyesuaikan objek-objek tertentu yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Freight Cargo Logistics yang berjumlah 42 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2011:109) menentukan bahwa sampel tersebut bagian dari atau mewakili populasi penelitian.

Maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2019:131) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan setiap elemen atau anggota populasi kesempatan yang sama untuk disebut sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) sampel yang jenuh adalah sampel yang jumlahnya tidak bertambah dengan menambahkan representasi sedemikian rupa sehingga tidak mengurangi nilai informasi yang diperoleh atau sampel yang semua anggota populasinya dijadikan sampel. Sampel jenuh juga dianggap sebagai istilah sensus atau hitungan, di mana sampel yang diambil dari semua anggota populasi. Alasan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) adalah sering dilakukan jika jumlah populasinya cukup kecil dan teknik sensus ini mengeneralisasi dengan kesalahan yang benar-benar kecil.

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pemahaman seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert ini, variable-variabel yang diukur dengan Skala Likert diubah menjadi indikator variabel. Indikator-indikator ini juga digunakan sebagai titik awal pengembangan instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Mengurangi efek dan konsentrasi data selama analisis. skala yang digunakan yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor (5), Setuju (S) dengan skor (4), Kurang Setuju dengan skor (3), Tidak Setuju (ST) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1). Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan yang bekerja pada PT. Freight Cargo Logistics.

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Menurut Sugiyono, (2019:137). Sumber data primer adalah mereka yang memberikan informasi tentang data secara langsung kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu. sumber data diperoleh langsung dari sumber asli wawancara, dari survei individu atau kelompok dan dari hasil pengamatan peristiwa atau hasil pengujian (objek). Dengan kata lain, peneliti harus mengumpulkan data dengan menjawab pertanyaan riset (metode kuesioner) atau melalui penelitian langsung (metode observasi). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh adalah sebagai berikut ini :

1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan dilakukannya dengan mengisi *google form*, dan masa pengisian selama 5 hari yang diajukan kepada karyawan yang dijadikan sampel yaitu PT. Freight Cargo Logistics.

2. Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2019:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khusus jika dibandingkan dengan teknik yang lain, antara lain wawancara dan kuesioner. Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau langsung secara cermat dan langsung ke tempat penelitian untuk mengetahui kondisi atau menentukan kebenaran suatu rancangan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melihat dan mengamati secara langsung apa yang terjadi pada perusahaan PT. Freight Cargo Logistics.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer atau data langsung, dan untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan langsung kepada karyawan PT. Mulia Daya Mandiri. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang berisi pertanyaan atau pernyataan

tertulis dan akan disebarakan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:199) Dimana penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara online dengan menggunakan link google form.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert untuk mendapatkan data, skala likert memiliki dua bentuk pertanyaan, yaitu positif dan negatif. Pertanyaan positif digunakan untuk mengukur skala positif dan pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Umumnya, dalam skala likert susunan pertanyaan positif dan negatif akan ditunjukkan melalui skor, semakin besar skornya maka akan menunjukkan pertanyaan positif, sedangkan sebaliknya, semakin rendah skor akan menunjukkan pertanyaan negatif.

Tabel 3.1 Kriteria Pengukuran Instrumen dengan Skala *Likert*

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Operasional Variabel

Definisi dari operasional variabel adalah variabel (yang dimaksud dalam definisi konsep) secara operasional secara praktik secara nyata dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (independent variable), yaitu disiplin kerja (X_1), insentif (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dan variabel terikat (dependent variable), yaitu loyalitas kerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas (Independent variabel) disebut variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (dependent variabel), sedangkan variabel terikat (dependent variabel) disebut juga variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel-variabel tersebut akan dijelaskan secara rinci dengan tabel yang terlampir di bawah ini :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Disiplin Kerja (X1) (Sutrisno, 2017)	Penggunaan waktu agar lebih efektif, karyawan diharapkan bisa memanfaatkan waktu yang berikan perusahaan dengan sebaik-baiknya.	Waktu masuk kerja	Ordinal	DK1
		Waktu pulang kerja	Ordinal	DK2
		Dan waktu istirahat	Ordinal	DK3
	Mentaati peraturan perusahaan, karyawan taat terhadap peraturan dan perilaku dalam pekerjaan	Aturan tentang cara berpakaian	Ordinal	DK4
		Tingkah laku dalam bekerja	Ordinal	DK5
Insentif (X2) Hasibuan (dalam Novita Sari, 2019)	Insentif material yang diberikan dalam bentuk uang antara lain: Bonus, Komisi, Pembagian Keuntungan, dan Kompensasi yang ditangguhkan	Bonus	Ordinal	I1
		Komisi	Ordinal	I2
		Kompensasi	Ordinal	I3

	Insentif Nonmaterial atau insentif tidak berwujud yang diberikan antara lain: pengalihan gelar resmi, remunerasi, pemberian sertifikat, menawarkan iklan, pemberian lisensi, fasilitas tertentu, dan pujian atau ucapan terima kasih	Pengalihan Gelar Resmi	Ordinal	I4
		Remunerasi	Ordinal	I5
		Pemberian Sertifikat	Ordinal	I6
		Fasilitas Tertentu	Ordinal	I7
		Pujian atau Ucapan Terima Kasih	Ordinal	I8
Kepuasan Kerja (X3) (Sedarmayanti, 2019)	Isi pekerjaan	Karyawan dapat mengontrol setiap pekerjaan	Ordinal	KK1
	Supervisi atau pengawasan	Komunikasi atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan	Ordinal	KK2
	Kesempatan maju	Memiliki kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik	Ordinal	KK3
	Gaji	Memiliki gaji sesuai dengan kemampuan	Ordinal	KK4
		Ketetapan dalam penerimaan gaji	Ordinal	KK5

	Rekan kerja	Rekan kerja yang dapat memberikan dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan	Ordinal	KK6
		Kerja sama tim yang baik	Ordinal	KK7
	Kondisi pekerjaan	Memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif	Ordinal	KK8
Loyalitas Kerja (Y) (Siswanto, 2015)	Tetap berpegang pada aturan	Kebijakan peraturan yang harus diikuti	Ordinal	LK 1
	Kewajiban bagi perusahaan	Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik dan tanggung jawab	Ordinal	LK 2
	Kemauan untuk bekerja sama	Memiliki kemauan bekerja dalam kelompok untuk mencapai tujuan	Ordinal	LK3
	Rasa memiliki	Keinginan rasa memiliki untuk peduli dan bertanggung jawab	Ordinal	LK4
	Hubungan Interpersonal Karyawan dengan loyalitas	Memiliki hubungan interperpesonal antar karyawan yang fleksibel	Ordinal	LK5

3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan jika sebelumnya telah melakukan pengumpulan data dari semua responden. Kegiatannya meliputi pengelompokan data berdasarkan variable dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan semua variable responden, menyajikan data untuk setiap variable dan

melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan, rumus, dan menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam penelitian ini, pengolahan dan penyajian data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.9 untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:147) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa adanya maksud menyimpulkan yang berlaku umum atau generalisasi. Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik variable penelitian dan menggunakan skala likert untuk semua variabelnya.

3.5.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial mempunyai tujuan mengambil kesimpulan atas data melalui analisi yang lebih umum untuk populasi dengan menganalisis sampel data. Kesimpulan data dianalisis melalui hubungan antar dua variable, perbedaan variable antar subkelompok serta menjelaskan hubungan variable bebas dengan variable terikat.

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* versi 3.3.9 dengan menggunakan metoda *partial least square* yang dilakukan dengan terdapat tiga tahapan dalam analisis PLS yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)
2. Model Struktural (*Inner Model*)
3. Pengujian Hipotesis

3.5.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau yang biasa disebut dengan outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer Model dengan indikator refleksi akan dievaluasi melalui validitas *convergent* dan validitas *discriminant* dari indikator pembentuk konstruksi laten dan *composite reliability*

serta *cronbach alpha* untuk blok indikator (Ghozali & Latan, 2020:67). Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. Pengukuran Model Reflektif

Model pengukuran reflektif dinilai dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Untuk validitas dapat digunakan:

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari korelasi antar score item atau indikator dengan konstruksinya. Indikator akan dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi $>$ dari 0,70, namun untuk penelitian yang bersifat exploratory nilai loading factor antara 0,60 – 0,70 masih dapat diterima serta nilai average variance extracted (AVE) harus $>$ 0,50 untuk penelitian yang bersifat keduanya (Ghozali & Latan, 2020:68).

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Cara yang dapat dilakukan dalam pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading untuk masing-masing variabel harus $>$ 0,70 (Ghozali & Latan, 2020:68).

Sedangkan reliabilitas dapat digunakan untuk:

a) *Cronbach's Alpha*

Nilai cronbach's alpha diharapkan lebih $>$ 0,70 untuk penelitian confirmatory, namun untuk penelitian exploratory besaran nilai $>$ 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2020:71).

b) *Composite Reliability*

Nilai composite reliability harus lebih $>$ 0,70 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian exploratory (Ghozali & Latan, 2020:71).

2. Pengukuran Model Formatif

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk pengukuran model formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu dengan *Significance of weights*. Untuk memperoleh

nilai *weight* dapat dilakukan dengan prosedur resampling (penyampelan berulang) dan nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan. (Ghozali & Latan, 2020:71).

3.5.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau biasa disebut dengan *inner model* bermaksud untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* atau model structural dinilai dengan dilihat dari seberapa besar presentase variance yang mendeskripsikan dengan melihat nilai *R-Square* dari konstruk laten endogen, uji relevansi prediksi, dan *average variance extracted* dengan cara menggunakan prosedur (Ghozali & Latan, 2020:67). Beberapa indikator evaluasi *inner model*, seperti :

1. Koefisien Determinasi atau *R-Square* (R²)

Dipergunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen. Nilai R² 0,75 baik, 0,50 moderat, sedangkan 0,25 lemah (Ghozali & Latan, 2020:73).

2. Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q²)

Melainkan melihat besaran nilai *R-Square*, Evaluasi model PLS juga dapat digunakan melalui Q² predictive relevance. Teknik ini dapat mempresentasi *synthesis* dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk dengan memakai prosedur *blindfolding* (Ghozali & Latan, 2020:74). Nilai Q² > 0 menandakan model memiliki *predictive relevance* dan jika Q² < 0 menandakan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai q² *predictive relevance* menandakan 0,02 lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 baik (Ghozali & Latan, 2020:74).

3. Penilaian Goodness of fit (GoF)

Uji *goodness of fit* model PLS dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dijelaskan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08 (Ghozali & Latan, 2020:78). Pengujian ini dilaksanakan dengan Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Koefisien Determinasi (R²) setelah itu dilaksanakan pengujian.

3.5.2.3 Pengujian Hipotesis

Sehabis melakukan berbagai pengukuran, baik *outer model* ataupun *inner model*, maka selanjutnya yaitu akan dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis bermaksud menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan eksogen. Pengujian hipotesis dikerjakan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistiknya. Maka untuk nilai probabilitas dan nilai p-value dengan alpha 5% yaitu $< 0,05$. Nilai t- tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Maka dari itu kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis merupakan H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $>$ t-tabel 1,96. Jika untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka H_a diterima jika nilai p-value $< 0,05$.

Suatu hipotesis dapat diterima dan ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi yang dipilih adalah sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam studi ini ada kemungkinan membuat keputusan yang tepat sebesar 95% (Ghozali & Latan, 2020:79).

Pengujian secara parsial untuk dapat melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh parsial, hipotesis yang diajukan pada penelitian yaitu sebagai berikut:

- a) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Menentukan H_{10} dan H_{1a} :

H_{10} : $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

H_{1a} : $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Kriteria:

a. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika signifikansi $< 0,05$.

b. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika signifikansi $> 0,05$.

- b) Pengaruh insentif (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Menentukan H_{10} dan H_{1a} :

H20: $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap loyalitas kerja karyawan.

H2a: $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kriteria:

a. H0 ditolak atau Ha diterima, jika signifikansi $< 0,05$.

b. H0 diterima atau Ha ditolak, jika signifikansi $> 0,05$.

c) Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Menentukan H10 dan H1a:

H30: $\beta = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

H3a: $\beta \neq 0$ secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kriteria:

a. H0 ditolak atau Ha diterima, jika signifikansi $< 0,05$.

b. H0 diterima atau Ha ditolak, jika signifikansi $> 0,05$.