

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. (Yusuf 2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif yaitu, apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Lalu penelitian deskriptif adalah hubungan suatu ubahan dengan ubahan lain, atau ubahan pertama menyebabkan ubahan kedua, atau dengan mengontrol salah satu ubahan apakah akibatnya sama dengan sebelum dikontrol ubahan itu. Jadi, bukan sekadar menggambarkan suatu peristiwa, melainkan juga menerangkan mengapa peristiwa itu terjadi, apa sebab terjadinya, dan sebagainya..

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara mencari informasi yang berkaitan dengan fenomena yang ada dengan menggunakan angka seperti dari data, penafsiran data dan hasil dari penelitian, lalu dijelaskan dengan jelas sesuai data yang ada untuk mencapai tujuan yang diraih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran mengenai pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap tingkat retensi karyawan.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan salah satu hal yang penting di dalam penelitian, yang dimana peneliti akan tertuju pada suatu fenomena dengan mencari apa yang perlu diperdalam sehingga membentuk suatu hasil yang dapat bermanfaat dan menjadi perhatian bagi objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018) pengertian objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, objek penelitian itu adalah atribut yang akan digunakan untuk memperoleh jawaban dalam suatu masalah yang terjadi.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah para pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Terkhususkan pada pegawai honorer yang bekerja pada tempat tersebut. Karena ada sedikit kemungkinan terjadi turnover yang tinggi pada pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Objek yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari beberapa variabel berikut : Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Retensi Karyawan (Y). Peneliti menggunakan variabel diatas karena merasa bahwa ada kaitannya antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, tentu saja penelitian tersebut termasuk dalam penelitian populasi (Yusuf 2018).

Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Sendiri memiliki jumlah karyawan sebanyak 297 yang terdiri dari 263 karyawan honorer dan 34 karyawan pegawai negeri sipil (PNS). Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu karyawan honorer Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan pada seluruh Bidang pekerjaan yang ada dengan jumlah 263 karyawan.

Terdapat pembagian karakteristik populasi dalam kuesioner yang dipakai akan bergantung kepada populasi yang akan dipilih. Pada penelitian ini peneliti harus menerapkan ketelitiannya dalam melakukan pembagian pada sejumlah kelompok yang ada dan tingkatan responden yang dipilih. Karakteristik populasi yang akan menjadi sasaran oleh peneliti yaitu,

karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun atau lebih dengan status karyawan honorer yang berada di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Jumlah populasi karyawan dengan kriteria tersebut adalah 228 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. . Populasi yang sudah di ketahui jumlahnya sebanyak 228 karyawan honorer dengan lama bekerja 2 tahun atau lebih pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Untuk mencari jumlah sampel dapat menggunakan teknik slovin. (Sugiyono, 2018).

Rumus Slovin :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian ini adalah :

$$n = N / (1 + (228 \times 0.05^2))$$

$$n = 228 / (1 + (228 \times 0,0025))$$

$$n = 228 / (1 + 0,57)$$

$$n = 228 / 1,57$$

n= 145

maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 145 karyawan honorer dengan lama bekerja 2 tahun atau lebih Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan yang akan dijadikan responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan adalah metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis (Indriantoro dan Supomo, 2016). Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan cara memberikan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden menggunakan *Google Form*. Dengan menyebarkan kuesioner, diharapkan tingkat kemungkinan tanggapan sebesar 50% sampai 70%.

Tujuan diadakan kuesioner itu untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan masalah dan juga tujuan dari penelitian, untuk mendapatkan informasi dengan *reliable* dan *validitas* yang tinggi. Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban dari satu (Sangat Tidak Setuju), dua (Tidak Setuju), tiga (Cukup Setuju), empat (Setuju) sampai dengan lima (Sangat Setuju).

### **3.5 Definisi Operasional**

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Hatch dan Farhady dalam Sugiyono menyampaikan bahwa secara teoritis definisi dari variabel adalah atribut seseorang, atau objek yang mempunyai 'variasi' antara satu orang

dengan lainnya atau satu objek dengan objek lainnya. Yang dimaksud atribut disini misalnya adalah tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan, motiv, dll. (atribut untuk seseorang). Sementara berat, ukuran, bentuk, warna, (merupakan atribut objek).

Dari pengertian-pengertian diatas, sejatinya kita dapat menyimpulkan bahwa variabel merupakan suatu atribut atau nilai dari seseorang atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk diselediki dalam penelitian. Peneliti menggunakan variabel independen, variabel dipenden dan juga variabel intervening. Dari ketiga variabel tersebut, memiliki masing-masing peran variabel yang akan diukur.

### **3.5.1 Variabel Independen**

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab-perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Dalam penelitian variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent, variabel pengaruh, variabel perlakuan, variabel treatment dan variabel risiko. Dinamakan sedemikian rupa karena variabel ini adalah variabel yang bebas (ia tidak dipengaruhi variabel lain) sebaliknya disebut sebagai variabel pengaruh karena variabel ini mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2018) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini disebut sebagai variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi dan terikat oleh variabel bebas. Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel hasil, akibat, ataunjuga variabel tanggapan dan juga variabel jawaban. Selain disebut seperti itu variabel tergantung juga populer

dengan variabel terikat. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah retensi karyawan.

*Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operasional*

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
1	Kompensasi : adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.		Gaji dan Upah	Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.	1-5
			Insentif	Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.	1-5
			Tunjangan	Tunjangan yang sesuai dengan harapan.	1-5
			Fasilitas	Fasilitas yang memadai	1-5
2	Motivasi Kerja : dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku karyawan guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.		Kerja Keras	Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.	1-5
			Orientasi Masa Depan	Menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.	1-5
			Usaha Untuk Maju	Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.	1-5
			Orientasi Tugas/ Sasaran	Kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaanpekerjaan serta tanggungjawab.	1-5

			Ketekunan	Upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.	1-5
3	Lingkungan Kerja : segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Lingkungan Kerja Fisik	Kebersihan	lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Bersih atau tidaknya lingkungan dapat menjadi tolak ukur.	1-5
			Pertukaran Udara	pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang. Baik atau tidaknya pertukaran udara dapat menjadi tolak ukur.	1-5
			Penerangan	penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.	1-5
			Temperatur	Tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.	1-5

			Kebisingan	kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.	1-5
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	Memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan	1-5
			Hubungan antar sesama pegawai	Diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1-5
			Komponen Organisasi	beberapa komponen mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Organisasi yang memiliki nilai positif dan	1-5

4	Retensi Karyawan : upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.		berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.	
		Peluang Karir Organisasi	jenis-jenis pekerjaan menunjukkan bahwa usaha pengembangan karir individu dapat meningkatkan mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan.	1-5
		Penghargaan Retensi Karyawan	penghargaan nyata yang diterima karyawan berupa gaji, insentif, dan tunjangan.	1-5
		Rancangan Tugas dan Pekerjaan	angka perputaran karyawan yang tinggi dalam beberapa bulan lamanya pekerjaan seringkali di hubungkan dengan usaha penyingkiran seleksi yang kurang memadai. di temukan bahwa banyak karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki retensi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan, akhirnya karyawan tersebut keluar. Disini bisa dilihat seberapa penting rancangan tugas dan pekerjaan pada perusahaan.	1-5
		Hubungan Karyawan	pola hubungan yang di miliki para karyawan dalam organisasi karyawan menjadi faktor yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan seperti baik atau tidaknya hubungan.	1-5

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2018), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan menurut Nazir (2014) metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2013). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, 2017). Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang

tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 145 karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6 (Heripson, 2020).

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2018) menyatakan tujuan uji multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Ghozali (2018) menyatakan variabel independent yang terdapat model regresi yang memiliki hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Untuk menjalankan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Cara untuk mendeteksi adanya indikasi jika terjadi gejala multikolinearitas yaitu :

- a. Jika nilai  $VIF < 10$  maka terdapat indikasi terjadinya multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* yang ada pada masing-masing variabel bebas  $> 0.10$  maka tidak ada indikasi multikolinearitas.

## 2. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel moderating atau keduanya telah terdistribusikan secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi  $> 0,05$  dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi  $< 0,05$ .

## 3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa

membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

### **3.8 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini dapat digunakan untuk memperkirakan hubungan antara variabel independent lebih dari satu terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda didasarkan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

### **3.9 Koefisien Determinasi**

Pada pengujian koefisien determinasi ini menurut (Ghozali, 2018) pengujian korelasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh model untuk menerangkan variasi dari variabel independent peneliti. Ada nilai yang dipakai di dalam koefisien determinasi yaitu seberapa besar nol hingga satu. Jika  $R^2$  hasilnya kecil, dapat diartikan kemampuan variabel independen yang ada dalam menjalankan seluruh variasi variable sangat terbatas. Apabila nilai koefisien mendekati satu, maka variabel independen memberikan informasi yang mendekati sempurna, dimana informasi tersebut merupakan hal yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **Pengertian Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban/ ramalan atau ramalan sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian, dimana rumusan masalah akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018). Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari (Lind, Marchal, & Wathen, 2014), pengujian hipotesis adalah prosedur berdasarkan pada bukti sampel dan teori probabilitas untuk menentukan apakah suatu hipotesis tergolong pernyataan yang tepat.

### 3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menggunakan uji masing-masing secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas. Apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terhadap variabel terikat menurut (Sugiono, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada t tabel dan t hitung. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis. Hipotesis pada pengujian ini yaitu  
H<sub>0</sub>: Variabel independent yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Retensi Karyawan  
H<sub>a</sub>: Variabel independent yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Retensi Karyawan
2. Menentukan t tabel dan t hitung  
t tabel dengan tingkat = 0,05  
t hitung di dapat dari hasil perhitungan *computer* = n-k-1. Jadi dapat diperhitungan t tabel = t (α/2 ; n-k-1) = (0.025 ; 141) = 1.976. Dengan demikian, nilai t tabel yang didapat adalah 1.976
3. Keputusan
  - a. Apabila t hitung > dari t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
  - b. Apabila t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).