

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis memakai pendekatan kuantitatif, karena didasarkan pada perhitungan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis dengan statistik yaitu metode tradisional. Metode ini disebut juga dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan kemudian dianalisis dengan statistik.

Jenis penelitian yang penulis pakai adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian, yangmana pada penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di AFKO Fresh Mojokrapak Jombang. Disini peneliti akan memakai metode survei dimana para responden diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Penelitian ini memakai skala pengukuran likert.

Desain penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel yang merupakan atribut dari suatu objek atau seseorang yang memiliki variasi antara satu dengan yang lainnya.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah totalitas dari keseluruhan subjek maupun objek penelitian. Banyaknya objek penelitian yang sedang diteliti dapat diartikan ukuran populasi. Kemudian hasil dari pengamatan yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi semua karyawan/i di AFCO *Fresh* yaitu sebanyak 30 karyawan.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah beberapa dari populai yang digunakan sebagai objek ataupun subjek penelitian. Banyaknya objek penelitian pada sampel dinamakan ukuran sampel. Penarikan sampel dibutuhkan apabila populasi yang digunakan sangatlah banyak, dan peneliti mempunyai keterbatasan dalam menjangkau keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Dimana teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Sampel yang dipakai sebanyak 30 orang atau dapat dikatakan seluruh karyawan di AFCO *Fresh*.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel secara teoritis dapat diartikan sebagai atribut dari suatu objek, yang memiliki “variasi” antara satu sama lain. Sedangkan variabel penelitian adalah suatu sifat atau atribut obyek yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian disimpulkan. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel didalam penelitian dikategorikan menjadi dua, yakni variabel bebas dan variabel terikat.

#### **3.3.2 Definisi Variabel**

Dibagian ini menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian yang dipakai.

##### *3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi para anggotanya agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan.

Maka agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator-indikator gaya kepemimpinan dari Kartini Kartono menjelaskan dalam bukunya *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention* (2017) yang telah disesuaikan dengan tempat penelitian sebagai meliputi :

1. Sifat

Sifat pimpinan dirasa kurang terbuka dan kurang menjalin kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan.

2. Kebiasaan

Suatu tindakan yang dilakukan secara berulang-ulang dan pada perusahaan ini pimpinan terbiasa kurang konsisten dalam setiap keputusan yang diambilnya.

3. Temperamen

Temperamen biasanya menunjukkan pola tingkah laku yang berubah-ubah seperti yang terjadi di perusahaan ini yangmana pimpinan terkadang terlihat gegabah dalam mengambil suatu keputusan dan kurangnya mendukung usaha para karyawan dalam pekerjaannya.

4. Kepribadian

Pribadi seorang pemimpin di perusahaan ini kurang peduli dengan karyawannya, dan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

### 3.3.2.2 *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana anggota organisasi atau para karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka saat ini.

Dalam penelitian ini yang menggunakan indikator-indikator kepuasan kerja dari Kaswan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya

Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi (2012) dan telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, maka penulis menggunakan indikator-indikator sebagai berikut yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Para karyawan di perusahaan ini merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena dianggap kurang sesuai dengan latar belakangnya.

2. Kesempatan Promosi

Setiap karyawan di perusahaan ini selalu memiliki kesempatan untuk dipromosikan atau naik jabatan sesuai hasil kinerjanya.

### 3.3.2.3 *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah sebuah perilaku dimana seorang anggota organisasi atau karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaannya tempatnya bekerja saat ini. Lum et al dalam buku Kartini Kartono yang berjudul *Personality, Employee Engagement, Emotional Inteligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention* (2017) menyampaikan indikator *turnover intention* adalah, *thoughts of quitting* atau pikiran untuk berhenti (berpikir untuk keluar), *job search* atau mencari pekerjaan lain, dan *intention to quit* atau niat untuk keluar.

1. *Thoughts of quitting*

Pikiran untuk ingin meninggalkan perusahaan ini dan mencari perusahaan lain yang lebih baik sudah mulai bermunculan di beberapa karyawan perusahaan ini.

2. *Job Search*

Beberapa karyawan di perusahaan ini sudah mulai mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, walaupun tidak banyak.

3. *Intention to quit*

Terdapat beberapa karyawan yang sudah mulai mengundurkan diri, namun dikarenakan mereka belum menemukan tempat yang lebih baik maka banyak dari mereka masih lebih memilih diperusahaan ini, ditambah karena mencari pekerjaan saat ini cukuplah sulit.

Pernyataan instrument untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Sifat	Seorang pemimpin bersedia menerima saran dan kritikan dari para karyawannya	Kartini Kartono (2011)
	2. Kebiasaan	Adanya rasa adil yang dirasakan oleh para karyawannya	
	3. Temperamen	Seorang pemimpin mampu mengayomi datau menaungi para karyawannya	
	4. Kepribadian	Seorang pemimpin mampu mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan dengan kepala dingin dan tenang	
Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan itu sendiri	Seorang Pemimpin memberikan pekerjaan kepada para karyawannya sesuai dengan pengalaman kerja karyawannya	Kaswan (2012)
	2. Kesempatan promosi	Pimpinan adil dalam memberikan penilaian untuk promosi dan sesuai dengan hasil kerja karyawannya	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>1. Thoughts of quitting</i>	Sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka	Kartini Kartono (2017)
		Sering berfikir untuk memulai atau membuka usaha baru	
	<i>2. Job search</i>	Mencari informasi mengenai pekerjaan lain	
		Bertanya kepada orang lain mengenai lowongan pekerjaan	

	3. <i>Intention to quit</i>	Terdapat niat atau keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan
		Menemukan pekerjaan lain yang dirasa lebih baik

### 3.4 Uji Instrumen

#### 3.4.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kesahihan alat ukur yang dipakai. Instrumen dapat dibidang valid berarti memperlihatkan alat ukur yang dipakai guna memepoleh data itu valid.

Suatu instrument dibidang valid jika bisa mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument memperlihatkan sejauh mana data yang telah terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah nilai X

$\sum Y$  : Jumlah nilai Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara X dan Y



Uji validitas dipakai agar dapat mengukur kevalidan suatu instrumen. sebuah instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, begitupun sebaliknya. Uji validitas dihitung dengan cara membandingkan nilai  $R_{hitung}$  terhadap nilai  $R_{tabel}$ , apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka data tersebut dapat dinyatakan valid.

Dalam pengujian ini, untuk menentukan  $r_{hitung}$ , dalam penghitungannya peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) sebagai alat bantu penghitungan validitas data instrumen. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dengan jumlah sampel 30 responden dengan alpha ( $\alpha=5\%$ ), dan didapatkan  $r_{tabel}$  0,361. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	1	0,751	0,361	VALID
	2	0,695	0,361	VALID
	3	0,742	0,361	VALID
	4	0,749	0,361	VALID

Sumber : Hasil olaha SPSS v.25

Berdasarkan uji validitas gaya kepemimpinan dengan memberikan 4 butir pernyataan dengan hasil sebagaimana berikut. Item pertama memiliki hasil dengan  $r_{hitung}$  0,751, kedua sebesar 0,695, ketiga sebesar 0,742, dan yang keempat sebesar 0,749. Dengan nilai  $r_{tabel}$  0,361. Sehingga berdasarkan tabel 4.1 diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat diambil kesimpulan semua item dinyatakan valid dan

semua item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) bisa dijadikan untuk angket di AFKO *Fresh*.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil validitas variabel kepuasan kerja (X2) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,611	0,361	VALID
	2	0,611	0,361	VALID

*Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25*

Berdasarkan uji validitas kepuasan kerja dengan memberikan 2 butir pernyataan dengan hasil sebagai berikut. Item pertama memiliki hasil dengan  $r_{hitung}$  0,611, dan yang kedua adalah 0,611. Dengan nilai  $r_{tabel}$  0,361. Jadi berdasarkan data tabel 4.2 diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item dinyatakan valid dan semua item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (X2) dapat dijadikan untuk angket di AFKO *Fresh*.

Adapun untuk mengetahui hasil validitas variabel *turnover intention* (Y) dapat dilihat sebagaimana berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1	0,501	0,361	VALID
	2	0,688	0,361	VALID
	3	0,549	0,361	VALID
	4	0,501	0,361	VALID
	5	0,406	0,361	VALID
	6	0,688	0,361	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25

Berdasarkan uji validitas *turnover intention* dengan memberikan 6 butir pernyataan dengan hasil sebagai berikut. Item pertama memiliki hasil dengan  $r_{hitung}$  0,501, kedua sebesar 0,688, ketiga sebesar 0,549, keempat sebesar 0,501, kelima sebesar 0,406, dan yang keenam sebesar 0,688.. Dengan nilai  $r_{tabel}$  0,361. Maka berdasarkan data tabel 4.3 diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item dinyatakan valid dan semua item pernyataan dalam variabel *turnover intention* (Y) dapat digunakan untuk angket di AFKO Fresh.

### 3.4.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah bentuk pengujian pada kualitas data primer, yang berfungsi untuk mengukur konsistensi semua pernyataan di penelitian. Hasil perhitungan reliabilitas didasarkan pada formula yang dipakai berikutnya dikombinasikan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan secara statistik. Sehingga reliabilitas mengacu pada :

1. Hasilnya diperoleh dengan instrument evaluasi, bukan instrument itu sendiri.
2. Estimasi reliabilitas mengarah pada nilai yang konsisten dari instrument.
3. Reliabilitas itu penting, tetapi tidak cukup untuk menjamin validitas suatu instrument. Reliabilitas hanya memberikan konsistensi tidak mengukur isi instrument.
4. Reliabilitas dinyatakan dalam “*coefficient reliability*” dan/atau dengan “*standart error of measurement*”.

Sehingga suatu instrument dinyatakan reliabel jika instrument tersebut dicoba terhadap subjek yang sama secara berulang kai tetapi hasilnya tidaklah berubah. Ada pula cara agar dapat menganalisis reliabilitas instrumen variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memakai koefisien Alpha Cronbach yangmana jumlah item yang valid ialah ganjil, sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r : Koefisiensi reliabilitas

k : Jumlah butir pernyataan (soal)

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  : Varians skor teks

Sedangkan rumus untuk varians ( $\sigma^2$ ) yakni :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$\sum X^2$  : Jumlah skor

$(\sum X)^2$  : Jumlah skor kuadrat

n : Jumlah responden

Setelah melakukan uji validitas. Maka berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas nilai koefisien *Alpha Cronbach*. Reliabilitas juga sering diartikan dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan, dan keandala. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten atau mempunyai keajegan terhadap sesuatu yang hendak diukur. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Cara untuk menentukan keputusan dari suatu penelitian maka harus melihat tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Tabel Interval Koefisien**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Dari hasil perhitungan reliabilitas gaya kepemimpinan dapat diketahui nilai reliabilitas instrumen sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>N of Items</i></b>
,876	4

Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,876. Kemudian diperbandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan pada  $n = 30$  sebesar 0,361 karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,876 > 0,361$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Setelah dilakukan pengujian variabel pertama maka selanjutnya dilakukan pengujian variabel kepuasan kerja (X2) dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja**

<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>N of Items</i></b>
,758	2

Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4.6 hasil perhitungan reliabilitas kepuasan kerja dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,758. Kemudian diperbandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5% dan pada  $n = 30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,758 > 0,361$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk variabel *turnover intention* (Y) dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Tabel Reliabilitas *Turnover Intention***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,798	6

*Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil perhitungan reliabilitas *turnover intention* dapat diketahui nilai reliabilitas instrumen sebesar 0,798. Kemudian diperbandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5% dan pada  $n = 30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,798 > 0,361$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Cara untuk menentukan keputusan reliabilitas dari suatu penelitian maka harus melihat tabel berikut :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Alpha Cronbach</i></b>	<b>Keputusan</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,876	RELIABEL
Kepuasan Kerja (X2)	0,758	RELIABEL
Turnover Intention (X3)	0,798	RELIABEL

*Sumber : Hasil Olahan SPSS v.25*

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui nilai koefisien alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,876, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,758, dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,798. Dari hasil uji tersebut, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel penelitian dapat disimpulkan reliabel yang artinya ketiga variabel tersebut memiliki konsistensi atau ketepatan terhadap item pernyataan dalam penelitian.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data dalam penelitian ini harus dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, serta dapat memberi gambaran secara menyeluruh tentang masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini diklasifikasikan data menjadi dua jenis yaitu :

- a. Data kuantitatif yaitu data-data yang dapat diukur dalam skala *numeric* (angka) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, misalnya jumlah karyawan.
- b. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gambar, serta tidak dapat diukur dalam skala *numeric*, misalnya keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.



### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian kali ini adalah subjek dari mana data bisa didapat. Pada penelitian ini penulis memakai dua sumber data diantaranya :

#### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber pertamanya. Ada juga sumber data pertama pada penelitian ini adalah semua karyawan/i di *AFCO Fresh*.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti sebagai pelengkap sumber pertama. Ini juga bisa berarti data yang disusun dalam bentuk dokumen. Pada penelitian ini, angket, dokumentasi, dan referensi yang digunakan diklasifikasikan data sekunder.

## 3.6 Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan alat penunjang yang dipakai pada metode pengumpulan data oleh peneliti untuk menganalisis hasil penelitian yang dilaksanakan dilangkah penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, instrumen yang dipakai ialah wawancara, angket, serta obeservasi.

### 3.6.1 Wawancara

Wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan data jika ingin melaksanakan studi pendahuluan agar dapat menemukan masalah yang harus diperiksa, dan jika peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang hal-hal responden secara lebih mendalam.

Sutrisno mengatakan bahwa asumsi yang perlu dipegang oleh peneliti ketika memakai metode wawancara dan juga angket adalah sebagai berikut :

1. Bahwa responden adalah orang yang paling tahu perihal dirinya.
2. Bahwa apapun yang dikatakan oleh subjek terhadap peneliti adalah benar dan bisa dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek mengenai pernyataan yang disampaikan peneliti sama dengan apa yang yang dimaksudkan oleh peneliti.

### 3.6.2 Angket

Angket adalah sekumpulan beberapa pernyataan tertulis yang dipakai agar mendapatkan informasi dari responden. Keunggulan ketika memakai angket ialah dalam jangka waktu yang cukup singkat peneliti bisa mendapatkan data yang cukup banyak, tenaga yang dibutuhkan juga tidak terlalu banyak, serta responden bisa menjawabnya dengan bebas tanpa adanya pengaruh dari orang lain. Jawaban dari seluruh item yang memakai skala likert memiliki gradasi muali dari sangat positif hingga negatif. Skala likert yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1) Sangat Setuju (SS)        | : 5 |
| 2) Setuju (S)                | : 4 |
| 3) Netral (N)                | : 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS)         | : 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, distribusi frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai angka satu sampai lima. Sudjana (2005) menyatakan dalam bukunya tentang pengukuran skor skala likert dapat diperoleh range/interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut,

**Tabel 3.10**  
**Interpretasi Skala Pengukuran**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
>1,8 – 2,6	Rendah
>2,6 – 3,4	Sedang/ Cukup
>3,4 – 4,2	Tinggi
>4,2 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

### 3.7.2 Analisis Kuantitatif (*Inferensial*)

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

#### 3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan *Turnover Intention* (Y).

Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi antara *reward* dengan disiplin kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi antara *punishment* dengan disiplin kerja

X<sub>1</sub> : Variabel *reward*

X<sub>2</sub> : Variabel *punishment*

e : Error

### 3.7.2.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Diperlukan uji-t agar dapat mengetahui signifikansi dampak variabel independen secara individual pada variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Untuk menyimpulkannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkannya dengan tingkat kesalahan (signifikansi) yang digunakan, yaitu apabila nilai probabilitas < nilai alpha ( $\alpha$ ), sehingga variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.

Rumus yang dipakai dalam menghitung uji-t sebagai berikut :

$$r = \frac{x - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

$t$  : Nilai  $t$  yang dihitung

$\bar{x}$  : Nilai rata-rata

$\mu$  : Nilai yang dihipotesiskan

$s$  : Simpangan baku sampel

$n$  : Jumlah sampel penelitian

Begitupun dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maksudnya variabel bebas (X) memiliki dampak yang signifikan pada variabel terikat (Y).
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maksudnya variabel bebas (X) tidak memiliki dampak signifikan pada variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan :

1. Nilai signifikan  $> 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Nilai signifikan  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna agar dapat menentukan data yang sudah dikumpulkan memiliki distribusi normal ataukah tidak. Sebelum analisis data dampak gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada tingkat *turnover intention*. Terdapat beberapa tes statistik yang dipakai agar dapat menguji normalitas data. Yang paling sering dipakai ialah uji Kolmogorov Smirnov.

Hipotesis yang dipakai adalah:

1. Residual terdistribusi secara normal
2. Residual tidak terdistribusi secara normal

Apabila signifikan (*P-value*) > 0,05, H<sub>0</sub> diterima yang maksudnya normalitas terpenuhi.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bisa dipakai agar dapat menganalisis regresi linier berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel, untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen melalui besarnya koefisien korelasi yang dilambangkan (*r*).

Dinyatakan multikolinieritas, apabila koefisien korelasi antara variabel independen lebih besar dari 0,06, begitupun sebaliknya. Cara agar dapat menentukan terjadinya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Nilai *tolerance* merupakan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $\alpha$ ).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) ialah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Nilai *tolerance* ( $\alpha$ ) dan *variance inflation factor* (VIF) bisa diperoleh memakai kuadrat dari nilai seperti berikut :

1. Nilai *tolerance* ( $\alpha$ ):  $\alpha = 1/\text{VIF}$
2. Nilai *variance inflation faktor* (VIF):  $\text{VIF} = 1/\alpha$
3. Jika untuk seluruh variabel independen nilai  $\text{VIF} < 10$ , maka terima  $H_0$  yang maksudnya bahwa persamaan regresi linier berganda tidak terjadi dalam kasus multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Pada persamaan regresi linier berganda sangat perlu untuk melakukan uji tentang sama atau tidaknya varian dari residual dari suatu observai yang satu ke yang lainnya. Apabila residual memiliki varian yang sama menimbulkan heterokedastisitas dan jika ada varian yang berbeda maka dapat dikatakan bahwa heterokedastisitas tidak terjadi.

Apabila nilai signifikan (*P-value*) seluruh variabel independen  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang maksudnya adalah varian residual homogen (tidak ada kasus heterokedastisitas).