**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsasaf positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah. Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya berhipotesis. Adapun respondennya adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jombang. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis, dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jombang yang berjumlah 67 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

* 1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

1. **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan etis (X1) dan kontrak psikologis (X2) sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas karyawan (Y).

1. **Definisi operasional**

Definisi Operasional adalah penjabaran masing-masing variable terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-Indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan etis (X1)**

Kepemimpinan etis merupakan cara kepemimpinann yang mempertimbangkan nilai etis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau tindakan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pemimpin yang etis oleh Brown et al. (2005) :

1. Menjaga perasaan orang lain
2. Memecahkan masalah dengan rendah hati
3. Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain
4. Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah
5. Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki
6. Mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya
7. **Kontrak Psikologis (X2)**

Adalah persepsi tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik antar karyawan terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Kontrak psikologis yaitu suatu kesepakatan tidak tertulis antara seorang karyawan dan organisasi yang merinci apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak untuk diberikan dan diterima dari pihak lainnya

Indikator kontrak psikologis adalah sebagai berikut menurut (Rousseau D & Schalk, R, 2000) :

1. Relasional
2. Karyawan siap bekerja pada perusahaan ini dalam jangka waktu yang relative lama.
3. Karyawan siap melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya.
4. Karyawan mendukung perusahaan ini.
5. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap kepentingan perusahaan.
6. Transaksional
   1. Karyawan akan menjadi anggota perusahaan yang baik.
   2. Karyawan hanya melakukan serangkaian pekerjaan yang tertera dalam kontrak kerja
7. Karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini selamanya.
8. **Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan merupakan kesediaan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh keadaran agar tujuan perusahaan tercapai, Indikator loyalitas karyawan menurut Syadam (2000) menyatakan bahwa ada 4 indikator yang digunakan untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan, meliputi ;
   1. Mentaati segala perturan dan ketentuan yang berlaku.
   2. Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
   3. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
   4. Selalu memberikan pelayan kepada tamu dengan baik
2. Bertanggung Jawab, meliputi :
3. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
4. Selalu menjaga barang – barang perusahaan dengan baik.
5. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
6. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain
7. Pengabdian, memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.
8. Kejujuran, meliputi :
9. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
10. Tidak menyalah gunakan wewenang.
11. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan

**Tabel 3.1**

**Kisi-kisi Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Pernyataan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Kepemimpinan Etis |  | 1. Menjaga perasaan orang lain | 1. Pimpinan mampu menjaga perasaan orang lain |
|  | 1. Memecahkan masalah dengan rendah hati | 1. Pimpinan berusaha memecahkan masalah dengan rendah hati |
|  | 1. Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain | 1. Pimpinan menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain |
|  | 1. Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah | 1. Pimpinan mendorong dan mendukung perlakuan yang adil |
|  | 1. Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki | 1. Pimpinan menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki |
|  | 1. Mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya | 1. Pimpinan mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya |
| Kontrak Psikologis | 1. Relasional | 1. Karyawan siap bekerja pada perusahaan ini dalam jangka waktu yang relative lama. 2. Karyawan siap melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya. 3. Karyawan mendukung perusahaan ini. 4. Karyawan akan menunjukkan kesetiaan terhadap kepentingan perusahaan. 5. Karyawan akan menjadi anggota perusahaan yang baik | 1. Saya siap bekerja pada perusahaan ini dalam jangka waktu yang relatif lama |
|  | 1. Saya siap melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaan saya |
|  | 1. Saya mendukung perusahaan ini |
|  | 1. Saya akan menunjukkan kesetiaan terhadap kepentingan perusahaan |
|  | 1. Saya akan menjadi anggota perusahaan yang baik |
| 1. Transaksional | 1. Karyawan hanya melakukan serangkaian pekerjaan yang tertera dalam kontrak kerja 2. Karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini selamanya. | 1. Saya hanya melakukan serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa |
|  | 1. Saya tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini selamanya |
| Loyalitas Karyawan |  | * + - 1. Ketaatan atau kepatuhan | * 1. Mentaati segala perturan dan ketentuan yang berlaku. |
|  | * 1. Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik. |
|  | * 1. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan. |
|  |  |
|  | * + - 1. Bertanggung Jawab | * 1. Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik |
|  | * 1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu |
|  | * 1. Selalu menjaga barang – barang perusahaan dengan baik. |
|  | * + - 1. Pengabdian | * 1. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. |
|  | * 1. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain |
|  | * 1. memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan |
|  |  |  | * 1. mencurahkan tenaga kepada perusahaan |
|  | * 1. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa. |
|  | * + - 1. Kejujuran | * 1. Tidak menyalah gunakan wewenang. |
|  | * 1. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan |

* 1. **Skala Pengukuran Variabel**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala) (Sugiyono, 2014).

Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden dalam pengukuran ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa angket.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian angket kepemimpinan etis dan kontrak psikologis terhadap loyalitas karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Skala Pengukuran Variabel**

|  |  |
| --- | --- |
| **SKOR** | **KRITERIA** |
| 5 | Sangat Setuju |
| 4 | Setuju |
| 3 | Netral |
| 2 | Tidak Setuju |
| 1 | Sangat Tidak Setuju |

Sumber : (Sugiyono, 2014)

* 1. **Penentuan Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini penulis menjadikan karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jombang sebagai populasi yang sampai tahun 2018 yang totalnya berjumlah 67 karyawan.

**3.4.2** **Sampel dan Taknik Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jombang sebanyak 67 karyawan

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan simple random sampling. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

* 1. **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dilakukan penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer (*primary data*) adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung pada responden atau objek yang diteliti yang dapat berupa interview, observasi dan data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket).

1. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh data yang sudah ada sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah teori-teori dan data yang bersumber dari buku, jurnal, laporan, website dan lain lain (Sugiyono, 2014). Data berupa pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan karyawan serta profil perusahaan.

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Angket

Angket adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pernyataan yang diisi oleh responden tentang variabel-variabel yag ada dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk mengetahui identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian yaitu kepemimpinan etis, kontrak psikologis dan loyalitas karyawan.

1. Wawancara

Wawancara yaitu dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti. Seperti pada *Human Recourse Development* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Jombang

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, data profil perusahaan, jumlah karyawan penjualan dan distribusi, struktur organisasi dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung yang dilakukan di lokasi penelitian yaitu di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang yang fungsinya untuk mendapatkan data-data sekunder untuk melengkapi data primer.

* 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket perlu dilakukan pengujian atas angket dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah angket yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliable, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian.

**3.7.1.** **Uji Validitas**

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Uji validitas dapat menggunakan rumus *Pearson Product Moment.*

Rumus :



Keterangan :

r = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r-hitung > 0,3 maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini digunkan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Variable** | **r hitung** | **r kritis** | **Keterangan** |
| 1 | Kepemimpinan Etis (X1) | 0,685 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,842 |
| 3 | 0,603 |
| 4 | 0,572 |
| 5 | 0,502 |
| 6 | 0,401 |
| 1 | Kontrak Psikologis (X2) | 0,692 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,598 |
| 3 | 0,505 |
| 4 | 0,610 |
| 5 | 0,642 |
| 6 | 0,580 |
| 7 | 0,606 |
| 1 | Loyalitas (Y) | 0,713 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,835 |
| 3 | 0,816 |
| 4 | 0,726 |
| 5 | 0,409 |
| 6 | 0,560 |
| 7 | 0,826 |
| 8 | 0,816 |
| 9 | 0,771 |
| 10 | 0,578 |
| 11 | 0,459 |
| 12 | 0,819 |
| 13 | 0,757 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**3.7.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrument berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat d terima bila memiliki koefisien alpha lebih besar ( > ) dari 0,60 ( Sujianto, 2007). Realibilitas diukur dengan menggunakan metode limbah alpha. Dengan rumus :

Keterangan:

= reabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

= jumlah varian butir

= varian total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Alpha | Koefisien α | Keterangan |
| Kepemimpinan Etis (X1)  Kontrak Psikologis (X2)  Loyalitas karyawan (Y) | 0,668  0,708  0,907 | 0,6  0,6  0,6 | Reliabel  Reliabel  Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

* 1. **Teknik Analisis Data**
     1. **Analisis Deskriptif**

Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, maka cara penentuan range adalah sebagai berikut :

**Range : skor tertinggi – skor terendah**

**Range skor** (Sudjana, 2008)

Sehingga range untuk hasil survey adalah 0,8

Range Skor : 1 – 1,8 = Sangat Rendah/Kurang baik

1,9– 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup / Sedang

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5 = Sangat Tinggi

* + 1. **Analisis Inferesnsial**

1. **Metode Regresi Berganda**

Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

*Y* = *a+b*1*X*1+ *b*2*X*2 + €

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

*a* = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Kepemimpinan Etis

b2 = Koefisien regresi Kontrak Psikologis

X1 = Kepemimpinan Etis

X2 = kontrak psikologis

€ = Standar error

**3.9 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model persamaan regresi dengan metode estimasi *Ordinary Least Squares* (OLS). Jika memenuhi semua asumsi klasik maka akan memberikan hasil yang *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) (Ghozali, 2011), uji asumsi klasik menggunakan bantuan SPSS. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik diantaranya adalah :

1. Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011) menggunakan gambar noemal P Plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

* + 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
    2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2008). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value < 0,01 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearritas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*> 0,01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011).

1. Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*.

Pengujian metode *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Ho : ρ = 0

H1 : ρ ≠ 0

1. Nilai DW (Durbin Watson) menggunakan rumus :

(Ghozali, 2011)

1. Nilai statistik hitung diatas dibandingkan dengan nilai teoritis dibawah ini :

**Untuk autokolerasi positif ( > 0)**

1. Jika DW >du maka H0 diterima
2. Jika DW<dl maka H0 ditolak
3. Jika dL < DW <du, maka tidak dapat diambil kesimpulan, disarankan untuk memperbesar sampel.

**Untuk autokolerasi negatif ( < 0)**

1. Jika (4-DW) = du maka H0 diterima
2. Jika (4-DW) = dL maka H0 ditolak
3. Jika dL < (4-DW) <du, maka tidak ada keputusan apakah terdapat otokorelasi atau tidak di dalam model.
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas

**3.10 Pengujian Hipotesis dengan Uji t atau uji parsial**

* + - 1. Membuat formulasi hipotesis

H1 dan H2: ( hipotesis alternatif )

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen ( y ).

* + - 1. Menentukan level signifikasi.
      2. Mengambil keputusan
* Jika t sig ≤ α = 0,05 , maka hipotesis diterima
* Jika t sig > α = 0,05, maka hipotesis ditolak

1. **Koefisien** **Diterminasi (R2)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R2 terletak antara 0 sampai dengan 1 (0 ≤ R2 ≤ 1). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien deteminasi ini diformulasikan sebagai berikut:

(Ghozali, 2011)