**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode 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 (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah karyawan pada PT. Dapensi trio Usaha Kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerjaserta implikasinya terhadap keinginan berpindah secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

 **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

 Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

 Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Kompensasi (X1), Komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja(Y), Keinginan berpindah (Z) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi sebagai variabel independen (X1)

Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi salah satu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan menantang karena mengundang banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan strategis perusahaan.

1. Komitmen Organisasi sebagai variabel independen (X2)

Menurut Robbins (2011) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi ditunjukkan dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha demi tercapainya tujuan organisasi.

1. Variabel Intervening (Y)

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Luthans (2011:243).

1. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keinginan berpindah. Menurut Yucel (2012) keinginan berpindah didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang memengaruhi niat untuk dan benar-benar keluar dari perusahaan.

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

 Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memeroleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala pengukuran Interval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Keinginan Berpindah (Z).

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompensasi (X1)**Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.**Hasibuan (2012:118)** | Kompensasi Langsung | Gaji | Tingkat pemberian gaji sesuai dengan jabatan | Interval |
| Tingkat pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab |
| Tingkat ketepatan waktu pembayaran gaji |
| Bonus | Tingkat pemberian bonus |
| Insentif | Tingkat Insentif berdasarkan pada hasil kerja |
| Tingkat pemberian insentif sesuai harapan |
| Kompensasi Tidak Langsung | Asuransi | Tingkat pemberian asuransi kesehatan |
| Tunjangan | Tingkat pemberian tunjangan hari raya |
| Tingkat pemberian tunjangan transportasi |
| Tingkat pemberian tunjangan per semester |
| Tingkat pemberian hak cuti |
| Tingkat Program pensiun |
| Fasilitas | Tingkat kebebasan dalam memanfaatkan fasilitas |
| Tingkat ketersediaan fasilitas |
| Tingkat fasilitas yang disediakan sudah memuaskan |
| **Komitmen Organisasi (X2)**Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawanmemihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untukmempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.**Robbins (2011: 100)** | Komitmen Afektif | Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan | Tingkat kepercayaan terhadap tujuan perusahaan | Interval |
| Penerimaan terhadap nilai yang berlaku | Tingkat penerimaan terhadap nilai yang berlaku |
| Kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan | Tingkat kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan |
| Kesediaan mengabdi pada perusahaan | Tingkat kesediaan mengabdi pada perusahaan |
| Kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan | Tingkat kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan |
| Meninggalkan perusahaan yang dirasa berat | Tingkat meninggalkan perusahaan yang dirasa berat |
| Komitmen Berkelanjutan | Keterikatan terhadap pekerjaan | Tingkat keterikatan terhadap pekerjaan | Interval |
| Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja | Tingkat kesiapan menyelesaikan diluar jam kerja |
| Kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin | Tingkat kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin |
| Kesenangan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan | Tingkat kesenangan menyelesaikan tugas di perusahaan |
| Komitmen Normatif | Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban | Tingkat kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban | Interval |
| Kepedulian terhadap citra perusahaan | Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan |
| Membanggakan perusahaankepada orang lain | Tingkat membanggakan perusahaan kepada orang lain |
| Prioritas kepentingan | Tingkat prioritas kepentingan |
| Kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan | Tingkat kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan |
| **Kepuasan Kerja (Y)**Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.**Luthans (2011:243)** | Pekerjaan itu sendiri | Pekerjaan yang sesuai kemampuan | Tingkat pekerjaan yang sesuai kemampuan | Interval |
| Pekerjaan yang secara mental menantang | Tingkat pekerjaan yang secara mental menantang |
| Variasi tugas | Tingkat variasi tugas |
| Gaji | Besarnya gaji | Tingkat besarnya gaji |
| Kecepatan pembayaran gaji | Tingkat kecepatan pembayaran gaji |
| Promosi | Kesempatan untuk maju | Tingkat kesempatan untuk maju |
| Cara pemilihan promosi | Tingkat cara pemilihan promosi |
| Kepedulian terhadap kondisi kerja | Tingkat kepedulian kondisi kerja |
| Supervisi | Kesediaan atasan membantu karyawan | Tingkat kesediaan atasan dalam membantu karyawan |
| Pengawasan yang diberikan pemimpin | Tingkat pengawasan yang diberikan pemimpin |
| Metode pengawasan yang digunakan pemimpin | Tingkat metode yang digunakan pemimpin |
| Rekan Kerja | Kepuasan hubungan dengan rekan kerja | Tingkat kepuasan hubungan dengan rekan kerja |
| Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja | Tingkat kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja |
| Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas | Tingkat pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas |
| Kesediaan rekan kerja dalam membantu sesama | Tingkat kesediaan rekan kerja dalam membantu sesame |
| **Keinginan Berpindah (Z)**Keinginan Berpindah adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.**Mathis & Jackson (2011)** | Berpikir untuk keluar | Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi | Kemungkinan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain | Interval |
| Kemungkinan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain | Tingkat kemungkinan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain |
| Kemungkinan meninggalkan pekerjaan bila fasilitas kurang memadai | Tingkat kemungkinan meninggalkan pekerjaan bila fasilitas kurang memadai |
| Kemungkinan individu meninggalkan organisasi | Tingkat kemungkinan individu meninggalkan perusahaan |
| Mencari alternatif pekerjaan | Adanya peluang untuk keluar dari perusahaan | Tingkat adanya peluang untuk keluar dari perusahaan |
| Adanya peluang untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik di tempat lain | Tingkat adanya peluang untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik di tempat lain |
| Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain | Tingkat kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain |
| Keaktifan mencari lowongan pekerjaan selama satu tahun terakhir | Tingkat keaktifan mencari lowongan pekerjaan selama satu tahun terakhir |
| Kemungkinan meninggalkan perusahaan bila mendapatkan gaji yang lebih besar | Tingkat Kemungkinan meninggalkan perusahaan bila mendapatkan gaji yang lebih besar |
| Niat untuk keluar | Kemungkinan individu meninggalkan organisasi dalam waktu dekat | Tingkat kemungkinan individu meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat | Interval |
| Kemungkinan keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat | Tingkat kemungkinan keluar dari perusahaan karena pekerjaan yang terlalu berat |
| Kemungkinan keluar dari perusahaan karena gaji terlalu sedikit | Tingkat kemungkinan keluar dari perusahaan karena gaji terlalu sedikit |
| Kemungkinan tidak akan bertahan di perusahaan sampai 1 tahun mendatang | Tingkat kemungkinan tidak akan bertahan di perusahaan sampai 1 tahun mendatang |
| Kemungkinan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik | Tingkat kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik |
| Kemungkinan keluar dari perusahaan karena tidak sesuai harapan | Tingkat kemungkinan keluar dari perusahaan karena tidak sesuai harapan |

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiono, 2013:80). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung yang berjumlah 70 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2012:118). Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan perhitungan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

$$n=\frac{N}{1+N.\left(e^{2}\right)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

$$ n =\frac{70}{1+70.\left(0,05^{2}\right)}$$

$$= 60$$

Maka pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

**3.4** **Teknik Pengumpulan Data**

 Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Untuk memeroleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah. Selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

1. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan kemunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti yaitu kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keingin berpindah karyawan.

1. Kuesioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah karyawan.

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

**3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan realiabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Intrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

 Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

r = $\frac{n\sum\_{}^{}ΧiYi-\left(∑Χi\right)(∑Yi)}{⎷\left\{n ∑Xiˆ2-\left(∑Χi\right)ˆ2\right\}\{n ∑Yiˆ2-(∑Yi)ˆ2\}}$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

∑X = jumlah skor item

∑Y = jumlah total skor jawaban

∑X2 = jumlah kuadrat skor item

∑Y2 = jumlah kuadrat total skor jawaban

∑XY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus :

t = $\frac{r\sqrt{n}-2}{\sqrt{1}-rˆ2}$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya.Bila thitung > ttabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validititas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2009).

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika rhitung **>**rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika r > 0,3. Sebaliknya, jika rhitung **<**rtabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alph*a, jika nilai *Alpha* > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas intrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

r1 = $\left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{∑σ\_{b}^{2}}{σ\_{t}^{2}}\right)$

Keterangan :

r1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

∑$σ\_{b}^{2}$ = Jumlah varians butir

 $σ\_{t}^{2}$ = Varians total

**3.6** **Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013:147).

Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*. Sugiyono (2012:97) mengatakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif. Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai (Sugiyono, 2012:141).

**Tabel 3.2**

**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Semantic Differential***

|  |  |
| --- | --- |
| **Skor** | **Bobot Nilai** |
| 7654321 | Sangat Setuju SekaliSangat SetujuSetujuCukup SetujuKurang SetujuTidak SetujuSangat Tidak Setuju |

 Sumber : Sugiyono (2004)

 Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Semantic Differential* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju Sekali).

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

**3.6.1 Analisis Deskriptif**

 Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskripsi 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.

Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata (mean). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai intrument alat ukur kepada para responden, lalu hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu :

Nilai rata-rata = ∑ (*frekuensi \*bobot*)

 ∑ sampel *(n)*

 Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Lebar Skala = 7-1

= 0,85

 7

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Tafsiran Nilai Rata-rata**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval** | **Kriteria** |
| 1,00 - 1,85 | Sangat tidak baik /sangat rendah |
| 1,86 - 2,71 | Tidak baik/rendah |
| 2,72 - 3,57 | Kurang baik/ kurang tinggi |
| 3,58 - 4,43 | Cukup baik/cukup tinggi |
| 4,44 - 5,29 | Baik/tinggi |
| 5,30 - 6,15 | Sangat baik/sangat tinggi |
| 6,16 - 7,00 | Sangat baik sekali/sangat tinggi sekali |

Sumber: data diolah (2017)

**3.6.2 Analisis Verifikatif**

 Menurut Sugiyono (2013:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

**3.6.2.1 Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013:70).

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Keinginan Berpindah (Z).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

ε2

ε1

**X1**

ρ$yx\_{1}$

**Z**

**Y**

rx1x2

 $ρzy$

 ρ$yx\_{2}$

**X2**

**Gambar 3.1**

**Diagram Jalur**

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Kepuasan Kerja

Z = Keinginan Berpindah

ρ$yx\_{1}$ = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

ρ$yx\_{2}$ = Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$rx\_{1}x\_{2}$ = Koefisien korelasi antara variabel independen

ε= Pengaruh faktor lain

 Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

$Y $= ρ$yx\_{1}X\_{1}$ + ρ$yx\_{2}X\_{2}$ + ε1

dapat digambarkan sebagai berikut :

ε1

**X1**

ρ$yx\_{1}$

**Y**

rx1x2

**X2**

 ρ$yx\_{2}$

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

Z = $ρzy$+ ε2

dapat digambarkan sebagai berikut:

ε2

ε1

**Z**

**Y**

$ρzy$

 Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung *(Direct Effect)*

X Y : ρ$yx$

Y Z : $ρzy$

 Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalu variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung *(Indirect Effect)*

X Y Z : (ρ$yx$) ($ρzy$)

 Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

**3.6.2.2 Koefisien Determinasi**

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

**KD = r**$xy^{2}$ **X 100%**

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

r$xy^{2}$ **=** Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

* 1. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
	2. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

**3.6.3 Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial
	* + 1. Hipotesis 1

$H\_{0}:ρyx\_{1}=0\rightarrow $ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$Ha:ρyx\_{1}\ne 0\rightarrow $ Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 2

$H\_{0}:ρyx\_{2}=0\rightarrow $ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$Ha:ρyx\_{2}\ne 0\rightarrow $ Artinya terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 3

$H\_{0}:ρzy=0\rightarrow $ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap keinginan berpindah (Z) secara teori.

$Ha:ρzy\ne 0\rightarrow $ Artinya terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap keinginan berpindah (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

t = $\sqrt{\frac{n-\left(k+1\right)}{1-r^{2}}}$

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel indepeden

 Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

* + - * 1. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak.
				2. Jika thitung < ttabel maka H0 diterima.
1. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

$H\_{0}:ρzyx=0\rightarrow $ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Keinginan Berpindah (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$H\_{0}:ρzyx\ne 0\rightarrow $ Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Keinginan Berpindah (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

 Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

Fhitung = (n – k – 1) R2

 k (1 – R2)

Dimana :

R2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

 Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan α = 0,05 dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya Fhitung bandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Fhitung> Ftabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika Fhitung< Ftabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

**3.7** **Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

**3.8 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung yang berlokasi di Jalan. PH. H. Mustofa No. 35 Bandung. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.