

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang sedang diteliti, serta hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter (Sugiyono, 2021).

Untuk menganalisis pengaruh variabel independent (X) yang terdiri dari variabel kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu loyalitas kerja (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah suatu hal, fenomena, atau aspek yang menjadi fokus dalam sebuah studi atau penelitian ilmiah. Objek penelitian dapat bervariasi tergantung pada bidang dan tujuan penelitian tersebut. Sebagai contoh, dalam ilmu sosial, objek penelitian bisa berupa perilaku manusia, struktur sosial, atau kebijakan publik. Sedangkan dalam ilmu alam, objek penelitian dapat mencakup benda langit, organisme hidup, atau proses alam.

Objek dalam penelitian ini adalah dari variabel independent yaitu kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Terdapat variabel dependen yaitu loyalitas kerja di kantor Desa Bodang. Alasan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja perangkat kantor Desa Bodang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer merujuk kepada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini berasal dari observasi dan kuesioner.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda. Dalam penelitian ini, data sekunder berupa observasi lain atau dari beberapa sumber lainnya.

#### **3.3.2. Sumber Data**

##### **a. Data Internal**

Data internal merujuk pada informasi yang dihasilkan dan dimiliki oleh organisasi sendiri. Dalam penelitian ini, data internal diperoleh dari Kantor Desa Bodang.

##### **b. Data Eksternal**

Data eksternal mencakup informasi yang berasal dari luar organisasi, seperti data pasar atau tren industri yang diperoleh dari sumber eksternal seperti lembaga riset atau publikasi industri. Dalam penelitian ini, data eksternal berupa penelitian terdahulu yang memiliki permasalahan serupa, buku dan sumber lain.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi merupakan semua individu yang menjadi sumber pengambilan untuk sampel, yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang khusus dan ditetapkan peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan dapat menarik kesimpulan dari penelitian tersebut (I. Santoso & Madiistriyatno, 2021). Berdasarkan teori tersebut, maka populasi dalam penelitian ini diambil dari 82 karyawan.

### 3.4.2. Sampel dan teknik sampling

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi. Karena sampel merupakan sejumlah anggota yang di pilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi di namakan sampel. Dengan mengambil sampel, penulis ingin mengambil kesimpulan yang akan di netralisasi terhadap populasi (Jaya, 2020). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 82 responden.

Penelitian menggunakan metode sampel jenuh. Menurut susilowati (2018), sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana setiap orang dalam populasi diikutsertakan dalam sampel.

## 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

### 3.5.1. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable).

#### a. Variabel Bebas

Variabel independen (independent variable) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan demokratis (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3).

#### b. Variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari variabel lainnya, dimana nilainya dapat berubah. Variabel dependen sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu loyalitas kerja (Y).

### 3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menjelaskan konsep yang menggunakan pemahaman penelitian secara singkat, tegas dan jelas.

**a. Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )**

Kepemimpinan demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim atau bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis memberikan ruang bagi partisipasi aktif anggota tim, mendengarkan pendapat mereka, dan berusaha mencapai konsensus. Kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong kolaborasi. Pemimpin cenderung memberikan arahan secara jelas, tetapi tetap membuka ruang bagi inisiatif dan kontribusi individu.

**b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Ini melibatkan dorongan internal dan eksternal yang memacu seseorang untuk bekerja dengan maksimal. Pemahaman terhadap motivasi kerja membantu organisasi dalam merancang program insentif, memberikan pengakuan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung semangat kerja karyawan. Motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

**c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Ini mencakup aspek-aspek seperti desain kantor, kebersihan, keamanan, hubungan antar-karyawan, dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi produktivitas, dan menciptakan atmosfer positif. Pengelolaan stres, dukungan tim, dan kejelasan tugas juga merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang positif.

**d. Loyalitas Kerja ( $Y$ )**

Loyalitas kerja mengukur sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, kontribusi maksimal, serta menjaga citra dan reputasi perusahaan. Loyalitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan stabilitas tenaga kerja, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan budaya organisasi yang positif.

### 3.5.3. Definisi Operasional

#### a. Kepemimpinan Demokratis

Berikut merupakan indikator kepemimpinan demokratis, yaitu:

- 1) Keputusan dibuat bersama,seberapa besar partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan perangkat desa bodang
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya, Pemimpin di tempat kerja memberikan pengakuan dan mendukung pengembangan potensi bawahan
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan, keterbukaan Pemimpin terhadap menerima kritik dan saran dari bawahan
- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya, keaktifan pemimpin dalam kegiatan tim dan bekerjasama dengan bawahan

Berdasarkan indikator kepemimpinan demokratis di atas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Setiap keputusan di tempat kerja selalu melibatkan partisipasi bawahan.
- 2) Kepala desa selalu mendukung setiap potensi bawahannya
- 3) Kepala desa selalu menerima kritik dan saran dari bawahannya
- 4) Kepala desa selalu terlibat aktif di setiap kegiatan desa

#### b. Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Produktivitas, seberapa besar perangkat desa mencapai target yang sudah di tetapkan
- 2) Kehadiran dan keterlambatan, seberapa konsisten perangkat desa dalam memenuhi jadwal kerjanya
- 3) Kualitas kerja, seberapa baik perangkat desa mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada
- 4) Inisiatif dan kreativitas, seberapa aktif pperangkat desa dalam menciptakan solusi baru atau meningkatkan proses kerja
- 5) Partisipasi dalam proyek dan tim, seberapa sering perangkat desa berkolaborasi dengan renkan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.

Berdasarkan indikator motivasi kerja di atas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya
- 2) Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku
- 3) Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada
- 4) Saya aktif mengambil inisiatif untuk menciptakan solusi baru atau meningkatkan proses kerja.
- 5) Saya sering berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

### **c. Lingkungan Kerja**

Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Suara, seberapa bising dan mengganggu lingkungan kerja
- 2) Ventilasi udara, seberapa baik sirkulasi dan penyediaan udara segar di ruang kerja.
- 3) Warna, seberapa positif dampak yang diberikan dari warna-warna di ruang kerja kantor desa bodang.
- 4) Pencahayaan, seberapa baik pencahayaan di ruang kerja di kantor desa bodang

Berdasarkan indikator lingkungan kerja di atas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) tingkat kebisingan di tempat kerja saya jauh dari kebisingan
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja saya terbilang baik
- 3) Warna dinding dikantor menarik dan nyaman dilihat
- 4) Pencahayaan ditempat kerja saya terang dan tidak silau

### **d. Loyalitas Kerja**

Berikut ini merupakan indikator loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Tingkat retensi karyawan, seberapa baik perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang ada.
- 2) Partisipasi aktif dan inisiatif, keterlibatan seluruh perangkat desa dalam meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan
- 3) Umpan Balik Positif dalam Survei Kepuasan Karyawan, seberapa efektif kantor desa ini mengatasi masalah dan perbaikan berdasarkan umpan balik karyawan.

- 4) Ambassador Perusahaan yang Efektif, tingkat kebanggaan anggota perangkat desa menjadi bagian dari desanya
- 5) Keterlibatan dalam Pengembangan dan Pelatihan, seberapa besar dukungan yang diberikan kepada anggota perangkat desa untuk pengembangan diri dan profesionalnya

Berdasarkan indikator loyalitas kerja di atas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1) Saya berniat untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang.
- 2) Saya sering mengambil inisiatif untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan saya.
- 3) Saya merasa bahwa kantor saya ini secara efektif mengatasi masalah dan memperbaiki berdasarkan umpan balik karyawan.
- 4) Saya bangga menjadi bagian dari desa bodang dan sering memanggakannya kepada orang lain.
- 5) Instansi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan pribadi dan profesional saya.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya secara langsung pada responden). Kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan kemudian akan diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan persepsinya (Priadana & Sunarsi, 2021). Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat.

Dengan skala ini, responden diminta untuk mengisi dan melengkapi kuesioner yang diberikan peneliti untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan dan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Skala Likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan adanya 5 (lima) pilihan yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Ragu-ragu (RG) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan dokumentasi.

#### **1. Observasi**

Observasi ini melakukan pengamatan langsung untuk melakukan data yang akurat mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.

#### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dari berbagai hasil media cetak, seperti transip, buku, jurnal, agenda, dan lain sebagainya yang terkait dengan masalah penelitian (Azhari *et al.*, 2023).

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mengkategorikan atau mengelompokkan data ke dalam pola, kategori, dan unit deskriptif dasar sehingga peneliti dapat menemukan tema yang disarankan oleh data dan mengembangkan hipotesis kerja. Tujuan analisis data adalah mengkaji secara sistematis data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data seperti angket dan dokumentasi (Sugiyono, 2021).

#### **3.8.1 Analisis Dekskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memperhitungkan variabel evaluasi statistik. Untuk penelitian ini, statistik yang digunakan adalah minimum, rata-rata, dan maksimum.

### 3.8.2 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas membantu mengetahui apakah instrumen berisi pertanyaan yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian bersifat statistik dan dapat dilakukan secara manual atau dengan bantuan komputer, misalnya dengan menggunakan aplikasi SPSS. Jika peneliti menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dalam studi mereka, kuesioner yang dikumpulkan harus mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian efektivitas pada dasarnya dilakukan dengan memeriksa korelasi antara masing-masing skor data ini dan skor keseluruhan (Sugiyono, 2021).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0.05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang berisi variabel atau indikator struktural. Setelah alat ukur divalidasi, langkah selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data. Menurut (I. Santoso & Madiistriyatno, 2021) untuk mengetahui apakah di dalam pengujian instrumen dikatakan reliabel digunakan metode *cronbach alpha*, yakni instrumen diukur dengan perbandingan antara nilai  $r$  hitung *product moment* dengan  $r$  tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal. Model regresi yang baik harus berdistribusi normal atau hampir normal. Peneliti dapat memeriksa apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan plot untuk menggambarkan variabilitas data. Sebuah model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal (Agustianti *et al.*, 2022).

## 2. Uji Multikolinieritas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) apabila besarnya VIF < 10 maka model regresi bebas multikolinieritas, apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Jika besarnya *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas dan begitupun sebaliknya jika besarnya *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinieritas (Riyanto & Hatmawan, 2020).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas berusaha untuk “menentukan apakah ada ketidaknyamanan saat berpindah dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya” (Ghozali, 2016:148). Meneliti diagram scatterplot dari kesalahan residual, atau ZPRED (nilai yang diharapkan), dengan nilai yang diharapkan dari variabel dependen, SRESID (nilai sisa), adalah salah satu teknik untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas dalam berbagai model relaps langsung. Ketika tidak ada contoh khusus dan dalam kebanyakan kasus, dianggap tidak ada heteroskedastisitas jika sumbu y garis tidak membentang di atas atau di bawah nol.

#### 3.8.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi dependen atau menentukan signifikan atau tidak signifikan dari masing-masing nilai koefisien regresi ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dalam regresi linier berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen member pengaruh yang berbeda dalam model, untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai sig.

##### a. Variabel Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ )

$H_0$ :  $\beta = 0$ , kepemimpinan demokratis diduga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

$H_1$ :  $\beta \neq 0$ , kepemimpinan demokratis diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

##### b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

$H_0$  :  $\beta = 0$ , motivasi kerja diduga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

$H_1$  :  $\beta \neq 0$ , motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

##### c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

$H_0$  :  $\beta = 0$ , lingkungan kerja diduga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

$H_1$  :  $\beta \neq 0$ , lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja (I. Santoso & Madiistriyatno, 2021).

### 3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Kapasitas model dalam memahami keragaman variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (Rianto, R., & Purwanto, A., 2020: 141) dalam (Anwar, 2021). Koefisien determinasi bernilai antara 0 dan 1. Hampir tidak ada kualitas dalam koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa batas faktor bebas untuk memahami variabel dependen sangat terbatas. Semakin dekat nilai yang dapat diandalkan dengan 1, Semakin tepat modelnya, semakin banyak informasi

yang diberikan variabel independen yang seharusnya diprediksi atau diprediksi oleh variabel dependen. Koefisien determinasi studi ini menghitung ambang batas faktor untuk memahami bagaimana kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi loyalitas kerja.

