BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar (2005) " Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga di tambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu". Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. Dengan Objek penelitian adalah PT.Trimandiri Plasindo Cimahi, di dalam penelitian ini, penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas),

   adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel independent meliputi (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan (variabelX2) Motivasi Karyawan.

2. Variabel dependent (Variabel tidak bebas),

   adalah Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent yaitu variabel Y yang dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi karyawan merupakan faktor penyebab, sedangkan Retensi Karyawan faktor akibat.

3.2 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian nya. Metode Penelitian menurut Nasir (1988:51)”Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2004:1)” metode penelitian adalah Suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan teknik yang diteliti dan sistematik” Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, untuk penulisan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) mendefinisikan:" Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: ”Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan benar atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Moh. Nazir (2013:70) menyatakan bahwa "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (Variabel X1) dan Motivasi Karyawan (Variabel X2) serta Retensi Karyawan (Variabel Y) .Penelitian ini merumuskan masalahnya sebagai berikut :
    1. Bagaimana kepemimpinan di PT.Trimandiri Plasindo
    2. Bagaimana Motivasi Karyawan di PT.Trimandiri Plasindo

3. Bagaimana Retensi Karyawan di PT.Trimandiri Plasindo
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo
5. Apakah Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo

4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Kepemimpinan dan Motivasi karyawan terhadap Retensi karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi.
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi.

9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

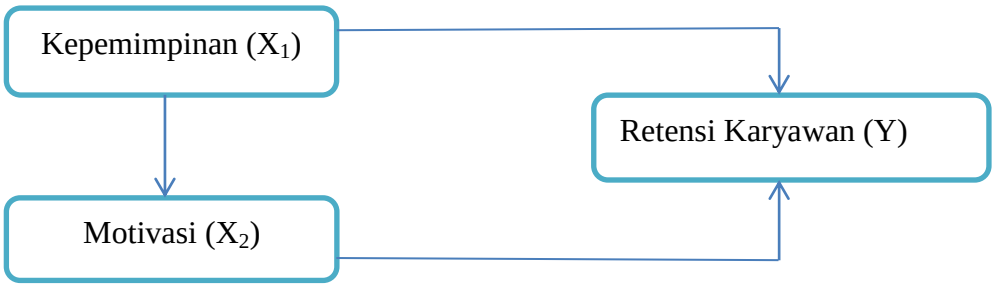
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Matriks Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi.	*Cross Sectional*
T – 4, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas *(independent)* yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung *(dependen).* Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah : "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya." Sesuai judul yang diungkapkan oleh Penulis yaitu Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan di PT.Trimandiri Plasindo. Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

   Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Karyawan (X2). Kedua variabel tersebut menggunakan skala ordinal dengan data-data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara.

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lainnya. Dalam Penelitian ini variabel dependen yaitu Retensi Karyawan (Y). Data-data diperoleh dari hasil keusioner dan wawancara di PT.Trimandiri Plasindo.

   Agar lebih jelas berikut indikator-indikator yang di tuangkan dalam tabel Operasionalisasi variabel.

Tabel 3.2
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diarah mencapai tujuan organisasi Terry **(1983:15).**	1. Iklim saling mempercayai	- Pemberian tanggung jawab	**ORDINAL**	1	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi
			-Toleransi terhadap kesalahan		2	
		2. Penghargaan terrhadap ide bawahan	-Tingkat bonus yang diberikan		3	
			-Kenaikan jabatan di perusahaan.		4	
		3. Memperhitungkan perasaan para bawahan	-Mampu menyampaikan teguran dengan baik.		5	
			-Memahami masalah karyawan.		6	
		4. Perhatian pada kenyamanan kerja.	-Ruangan kerja yang sesuai.		7	
			-Pemberian izin cuti yang cukup.		8	
		5.Perhatian pada kesejahteraan karyawan	-Pemberian asuransi kesehatan.		9	
			-Pemberian tunjangan yang sesuai.		10	
		6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan.	- fasilitas kerja yang memadai		11	
			-Tingkat gaji yang sesuai		12	

		7. Pengakuan atas status para bawahan.	-Tingkat pekerjaan yang sesuai jabatan		13	
			-Pemberian kesempatan seluruh karyawan untuk berkembang.		14	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Sopiah (**2008: 169)**	**Faktor ekstrinsik :**	-	**ORDINAL**	-	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi
		1. Upah	- Tingkat pendapatan yang sesuai		15	
			-Pembayaran penghasilan tepat waktu		16	
		2. Kondisi Kerja	-Ruangan Kerja yang nyaman		17	
			-Pengaruh lingkungan luar perusahaan		18	
		3. Keamanan Kerja	-Tingkat kenyamanan lingkungan perusahaan		19	
			-Jaminan keselamatan perusahaan		20	
		4. Status	-Kebanggaan atas citra perusahaan		21	

			- Hubungan baik di dalam perusahaan		22	
		5. Prosedur perusahaan	-Menerima aturan kerja yang di tetapkan		23	
			-Konsisten dalam penerapan aturan kerja		24	
		6. Mutu penyelia	-Memahami tugas yang diberikan		25	
			-Mampu dalam memerankan jabatan		26	
		7.Mutu hubungan interpersonal	-Hubungan baik dengan pimpinan		27	
			-Perhatian hubungan antar karyawan		28	
		Faktor Intrinsik :	-	**ORDINAL**	-	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi
		1. Pencapaian Prestasi	-Target memperoleh prstasi		29	
			-Keinginan untuk berkembang		30	
		2. Pengakuan	-Tingkat pengakuan atas prestasi kerja		31	
			- Kontribusi kedalam perusahaan		32	
		3. Tanggung jawab	-Tingkat kepercayaan terhadap pekerjaan		33	

			-Pekerjaan Selesei Tepat waktu		34	
		4. Kemajuan	-Keinginan untuk mencapai prestasi kerja		35	
			- Promosi jabatan di perusahaan		36	
		5. Pekerjaan itu sendiri	-Tingkat kenyamanan pekerjaan		37	
			-Tingkat kesesuaian pekerjaan		38	
		6.Kemungkinan berkembang	-Pelatihan untuk kemajuan karyawan		39	
			-Rotasi pekerjaan		40	
Retensi Karyawan (Y)	Secara luas retensi karyawan adalah seberapa besar karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu. (*employee retention broadly is how much employees a company remains in the company within a certain period of time*). Jennifer A.Carsen (2005, p2).	1. Komponen Organisasional	-Penerapan nilai dan budaya	**ORDINAL**	41	Karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi
			- Menjamin keamanan pekerjaan		42	
		2. Peluang karir	-Kesempatan Promosi Jabatan		43	
			-Kontinuitas keamanan pekerjaan		44	
		3. Penghargaan	-Tunjangan dan bonus Spesial		45	
			-Pengakuan prestasi Kerja		46	
		4. Rancangan tugas dan pekerjaan	-Peralatan dan teknologi yang memadai		47	
			-Kondisi Kerja yang kondusif		48	

		5.Hubungan Karyawan	-Perlakuan yang adil		49	
			-Hubungan antar rekan kerja		50	

3.2.3 Sumber dan teknik Penentuan data

3.2.3.1 Sumber data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Sugiyono (2013:193), mengatakan bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari obyek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara, hasil survey (obsevasi), dan pengambilan data langsung.

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen". Menggunakan data sekunder dikarenakan peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sample, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel berdasarkan sensus.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah : "Objek atau Subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian" Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi. Dengan total karyawan berjumlah 150 orang dengan komposisi seperti yang tertara pada tabel 3.5.

Tabel 3.3
Komposisi Karyawan PT.Trimandiri Plasindo

No	Divisi	Sample
1	Staff	27
2	Pemasaran	15
3	Produksi	63
4	Gudang	37
5	Teknisi Mesin	8
Total		**150**

Sumber : PT.Trimandiri Plasindo

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:81) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Tidak terdapat batasan tertentu mengenai berapa besar sampel yang diambil dari populasi, karena absah tidaknya

sampel bukan terletak pada besar atau banyaknya sampel yang diambil tetapi terletak pada sifat atau karekteristik sampel apakah mendekati populasi atau tidak. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *probability sampling* dengan *simple random sampling*.

Sugiyono (2012:82) "berpendapat bahwa *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Sedangkan *Simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu "teknik pengambilan data yang paling *simple* (sederhana) karena pengambilan angota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhaikan strata yang ada pada populasi itu".

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran

Dari jumlah populasi (N) yang terdiri dari orang, maka jumlah sampel penelitian (n) atau responden yang harus diambil berdasarkan dengan tingkat persentase kelonggaran sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0{,}1)^2} = 60 \text{ responden}$$

Dari penghitungan di atas, maka di ketahui responden sebanyak 60 responden. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proposional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut:

1. Staff
   $$\mathbf{n_i = \frac{27}{150} \times 60 = 10,8 = 11}$$
2. Pemasaran
   $$\mathbf{n_i = \frac{15}{150} \times 60 = 6 = 6}$$
3. Produksi
   $$\mathbf{n_i = \frac{63}{150} \times 60 = 25,2 = 25}$$
4. Gudang

$$\mathbf{n_i = \frac{37}{150} \times 60 = 14,8 = 15}$$

5. Teknisi Mesin

$$\mathbf{n_i = \frac{8}{150} \times 60 = 3,2 = 3}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT.Trimandiri Plasindo Cimahi secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Staff	27	11
2	Pemasaran	15	6
3	Produksi	63	25
4	Gudang	37	15
5.	Teknisi Mesin	8	3
JUMLAH		**150**	**60**

Sumber :Data diolah,2013

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan *(Field Research),* dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian demi mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Trimandiri Plasindo Cimahi). Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Trimandiri Plasindo Cimahi demi memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kemudian hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah. Penulis melakukan hubungan langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab dengan sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dalam

penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Kepemimpinan (X_1), Motivasi Karyawan(X_2) maupun Retensi karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.5

Pilihan Jawaban Kuisioner Positif

Keterangn	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2011

Tabel 3.6

Pilihan Jawaban Kuisioner Negatif

JAWABAN RESPONDEN	SKOR
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2011

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

  Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013:363), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Berikut ini merupakan tabel uji validitas dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian validitas Kepemiminan dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	p1	0,796	0,3	valid
	p2	0,574	0,3	valid
	p3	0,352	0,3	valid
	p4	0,374	0,3	valid
	p5	0,442	0,3	valid
	p6	0,397	0,3	valid
	p7	0,529	0,3	valid
	p8	0,596	0,3	valid
	p9	0,393	0,3	valid

	p10	0,354	0,3	valid
	p11	0,768	0,3	valid
	p12	0,745	0,3	valid
	p13	0,374	0,3	valid
	p14	0,575	0,3	valid

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefesien validitas pernyataan variable Kepemimpinan melebihi titik $_{kritis}$ = 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variable Kepemimpinan valid.

2. Uji Validitas Motivasi Karyawan (X2)

Hasil pengujian validitas Motivasi dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Motivasi Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Motivasi Karyawan	p15	0,363	0,3	valid
	p16	0,342	0,3	valid
	p17	0,858	0,3	valid
	p18	0,464	0,3	valid
	p19	0,455	0,3	valid
	p20	0,404	0,3	valid
	p21	0,661	0,3	valid
	p22	0,622	0,3	valid
	p23	0,622	0,3	valid
	p24	0,469	0,3	valid
	p25	0,620	0,3	valid
	p26	0,658	0,3	valid
	p27	0,511	0,3	valid
	p28	0,615	0,3	valid
	p29	0,482	0,3	valid
	p30	0,579	0,3	valid
	p31	0,336	0,3	valid
	p32	0,336	0,3	valid
	p33	0,420	0,3	valid
	p34	0,468	0,3	valid
	p35	0,351	0,3	valid
	p36	0,554	0,3	valid

	p37	0,447	0,3	valid
	p38	0,551	0,3	valid
	p39	0,345	0,3	valid
	p40	0,767	0,3	valid

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas pernyataan variabel Motivasi Karyawan melebihi titik r $_{kritis}$= 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi valid.

3. Uji Validitas Retensi Karyawan

Hasil pengujian validitas Retensi Karyawan dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini :

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas Retensi Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Retensi Karyawan	p41	0,351	0,3	valid
	p42	0,538	0,3	valid
	p43	0,732	0,3	valid
	p44	0,770	0,3	valid
	p45	0,473	0,3	valid
	p46	0,546	0,3	valid
	p47	0,468	0,3	valid
	p48	0,513	0,3	valid
	p49	0,600	0,3	valid
	p50	0,473	0,3	valid

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas pernyataan variabel Retensi Karyawan melebihi titik r $_{kritis}$= 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel Retensi Karyawan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002;112)" Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau koefisien." Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat pada tingkat keterandalan sesuatu."

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II

3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\,Ґb}{1 + Ґb}$$

Umi Narimawati (2010:44)

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1: \frac{2r'b}{1 + r'b}$$

Sumber Narimawati Umi (2010;44)

Keterangan :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.12 berikut ini :

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.749	0,7	Reliabel
Motivasi karyawan (X_2)	0,872	0,7	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.735	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Hasil Pengujian Reliabilitas instrumen dengan metode *Split Half Method*, Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.879, Motivasi karyawan (X2) sebesar 0.973 dan Retensi Karyawan (Y) sebesar 0.878 karena r hasil perhitungan menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel (0,70) sehingga semua variabel yang digunakan reliabel.

3.2.4.3 Uji Msi

Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan

2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif / Kualitatif

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk

penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT.Trimandiri Plasindo berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
4. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.13 sebagai berikut:

Tabel 3.11

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

2. Analisis Verifikatif (kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif. Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

   1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
      a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
      b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
      c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
      d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
      e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

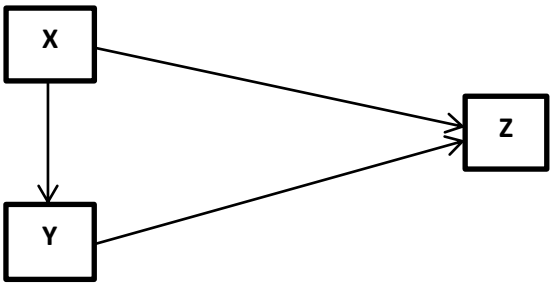
f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan digunakan analisis jalur.

Streiner (2005), *Path analysis* merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat *structural* dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X : Kepemimpinan

Y : Motivasi Karyawan

Z : Retensi Karyawan

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x1 = Kepemimpinan

x2 = Motivasi Karyawan

y = Retensi Karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.14.

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:15

4. Analisis determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft*/SPSS atau secara manual didapat dari R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}

K*d* = r^2 X 100 %

Dimana :

d : koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Karyawan (X_2) pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sampel, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

1. Kepemimpinan pada PT. Trimandiri Plasindo dapat dikatakan baik.
2. Motivasi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo dapat dikatakan baik.
3. Retensi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo dapat dikatakan cukup.
4. Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap retensi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo.
5. Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Karyawan terhadap retensi Karyawan pada PT. Trimandiri plasindo.
6. Adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   H0 : β_1 , β_2, = 0 Kepemimpinan dan Motivasi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan secara simultan.

Ha : β_1 , β_2, $\neq$ 0 Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan secara simultan.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2001 :369), perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.13
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta yxi \neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis parsial antara variabel bebas Kepemimpinan terhadap variabel terikat Retensi Karyawan.

   H0 : $\beta_1 = 0$: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

   Ha : $\beta_1 \neq 0$: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.
2. Hipotesis parsial antara variabel bebas Motivasi terhadap variabel terikat Retensi Karyawan.

H0 : $\beta_2 = 0$: Motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX}1}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

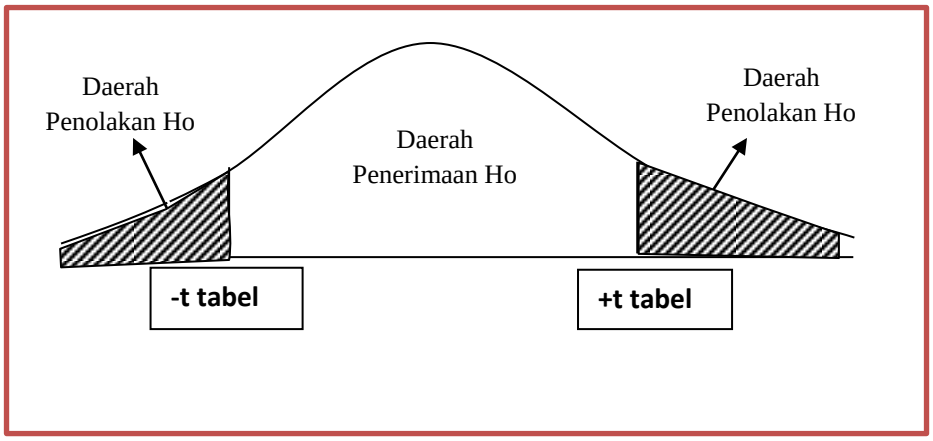
Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Penarikan kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap Retensi Karyawan. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0{,}05$), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.