

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode Explanatory Research atau penelitian penjelasan dimana metode ini menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel dari penelitian dan melalui pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan dan tujuan dari penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini bersifat kuantitatif atau statistik dengan cara observasi ,wawancara ,dokumentasi serta penyebaran kuisisioner ( angket ) serta populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang berjumlah 32 orang. Skala pengukur menggunakan Skala Likert dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

### **3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.2.1 Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) sebagai variabel terikat. Variabel -variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

### 3.2.1.1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Suharsimi, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Motivasi (X1)

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang sehingga dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Menurut teori Federick Herzberg dalam Sutrisno (2014) indikator motivasi dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

Motivasi Ekstrinsik:

- 1.Kompensasi
- 2.Kondisi Kerja
- 3.Kepastian Pekerjaan
- 4.Hubungan Dengan Atasan
- 5.Fasilitas
- 6.Tunjangan-tunjangan

Motivasi Intrinsik:

- 1.Kepuasan Kerja
- 2.Prestasi yang diraih
- 3.Peluang untuk maju
- 4.Pengakuan dari orang lain
- 5.Pengembangan Karier

## 6. Tanggung Jawab

### 2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap dan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterima.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2017) sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji/upah
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan Kerja

### **3.2.1.2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Suharsimi, 2006).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang sudah ditentukan organisasi. Adapun indikator-indikator dalam Kinerja Karyawan menurut Mathis dan Jackso (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja sama

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kisi-kisi</b>	<b>Sumber</b>
Motivasi Kerja (X1)	Ekstrinsik	1.Kompensasi	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sumber daya manusia pengelola	Teori Federick Herzberg dalam Sutrisno (2014)
		2.Kondisi Kerja	Kondisi tempat kerja yang kondusif membuat nyaman sumber daya manusia saat bekerja	
		3.Kepastian Pekerjaan	Organisasi memberikan kepastian pekerjaan	
		4.Hubungan dengan atasan	Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan	
		5.Fasilitas	Organisasi memberikan fasilitas yang memadai guna menunjang pekerjaan	
		6.Tunjangan-tunjangan	Organisasi memberikan tunjangan - tunjangan	
	Intrinsik	7.Kepuasan kerja	Sumber daya manusia pengelola merasa puas terhadap pekerjaannya	
		8.Prestasi yang diraih	SDM termotivasi untuk meraih prestasi kerja	
		9.Peluang untuk maju	SDM terdorong bekerja lebih agar mendapat karir lebih maju	

(Dilanjutkan)

Tabel 3.1 (Lanjutan)

		10. Pengakuan dari orang lain	Sumber daya manusia memperoleh pengakuan dari orang lain terhadap hasil kerja	
		11. Pengembangan Karir	Sumber daya manusia berkesempatan untuk mengembangkan potensi	
		12. Tanggung jawab	Sumber daya manusia pengelola memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya	
Kepuasan Kerja (X2)		1. Pekerjaan itu sendiri	Sumber daya manusia pengelola senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	Robbins (2017)
		2. Gaji	Gaji didapatkan sesuai sistem dan prosedur koperasi	
		3. Promosi	Sumber daya manusia pengelola diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual	
		4. Supervisi	Pimpinan memberikan dukungan teknis dan perilaku dalam pekerjaan	
		5. Rekan Kerja	Rekan kerja saling membantu antara satu dengan yang lain	

(Dilanjutkan)

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Kinerja (Y)	1.Kuantitas	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan Organisasi	Mathis dan Jackson (2012)
	2.Kualitas	Senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat	
	3.Ketepatan Waktu	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	4.Kehadiran	Senantiasa hadir tepat waktu sesuai jam jam kerja	
	5.Kemampuan Bekerjasama	Senantiasa bekerja sama dengan baik	

*Sumber: Data diolah peneliti (2020)*

### 3.2.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran nilai dari angket dengan menggunakan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial ( Sugiono, 2013). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberi nilai tertentu ( 1,2,3,4, dan 5). Nilai yang dapat diperoleh akan dijumlahkan sehingga jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert. Alternatif jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skor positif	Skor negative
1.	Sangat setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Netral	3	3
4.	Tidak setuju	2	4
5.	Sangat tidak setuju	1	5

*Sumber: Sudjana (2005)*

### **3.3 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini menggunakan sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang berjumlah 32 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017).

Sampel penelitian ini yaitu mengambil sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi.

### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (Sugiyono,2017).

## **3.4. Jenis dan Sumber Data, Serta Metode Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Jenis dan Sumber Data**

Data merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah penelitian. Data digunakan sebagai suatu alat untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebagai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Peneliti memperoleh data primer setelah dilakukannya penelitian langsung di lapangan, dengan menyebarkan angket (Kuesioner) kepada seluruh sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini

(Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh berasal dari arsip , dokumen ataupun catatan-catatan dari KPRI Dhaya Harta Jombang.

### **3.4.2. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuisisioner)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada koresponden untuk dijawabnya.

2. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab agar dapat mengetahui permasalahan lebih dalam dan jumlah dari responden secara lebih mendalam..

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dari catatan suatu kejadian yang sudah berlalu, dapat berupa gambar, tulisan ataupun karya-karya monumental dari seseorang.

4. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi yang dilakukan dengan cara melihat langsung dilapangan misalnya, kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan cara wawancara dan kuisisioner mengenai analisis jabatan.

### 3.5. Uji Instrument Penelitian

#### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuisioner yang layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menurut Sugiyono (2017), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengukuran data yang valid dapat dikatakan jika tujuannya di ukur dengan nyata atau benar. Untuk mengukur validitas dapat menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor item instrumen

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Adapun untuk mencari nilai validitas pada item yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Apabila ada salah satu item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Item- item yang memenuhi syarat berdasarkan kriteria berikut :

- a “Jika  $r \geq 0,03$  maka item-item tersebut dinyatakan valid.”
- b “Jika  $r \leq 0,03$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.”

Pada tabel 3.3 terdapat hasil pengujian uji validitas variabel penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kisi-kisi pernyataan	R hitung	Nilai koefisien	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,378	0,3	Valid
	X1.2	0,348	0,3	Valid
	X1.3	0,624	0,3	Valid
	X1.4	0,384	0,3	Valid
	X1.5	0,520	0,3	Valid
	X1.6	0,475	0,3	Valid
	X1.7	0,361	0,3	Valid
	X1.8	0,477	0,3	Valid
	X1.9	0,507	0,3	Valid
	X1.10	0,385	0,3	Valid
	X1.11	0,586	0,3	Valid
	X1.12	0,356	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,658	0,3	Valid
	X2.2	0,637	0,3	Valid
	X2.3	0,600	0,3	Valid
	X2.4	0,508	0,3	Valid
	X2.5	0,740	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,803	0,3	Valid
	Y.2	0,487	0,3	Valid
	Y.3	0,691	0,3	Valid
	Y.4	0,721	0,3	Valid
	Y.5	0,399	0,3	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas`

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui kuisisioner dari responden yang merupakan indikator dari variable .uji reliabilitas harus sudah memenuhi uji validitas berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah di uji, dan untuk pertanyaan reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Butir kuisisioner dikatakan realibel atau layak jika *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $> 0,6$ , dan dikatakan tidak reliabel atau tidak layak jika *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $< 0,6$  (Ghozali, 2012).

Untuk menghitung reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* dan Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

$r^{11}$  : reliabilitas instrument

$n$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2$  : jumlah varian butir

$\sigma^2$  : varian total

Reliabilitas untuk masing-masing variabel dirngkas pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Motivasi (X1)	0,605	0,6	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0,607	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,609	0,6	<i>Reliable</i>

*Sumber : Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan dari tabel 3.4 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuisisioner adalah *reliable*. Dengan demikian semua item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.6. Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang dapat diperoleh dari jawaban responden melalui kuisisioner, kemudian data tersebut dihitung persentasinya (Sugiyono, 2017). Perhitungan analisis deskriptif ini menggunakan rumus Sudjana (2005) dengan nilai bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1 :

$$\begin{aligned}
 Range &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Skor**

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

*Sumber: Sudjana(2005)*

### 3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Sumber daya manusia (Y) pada KPRI Dhaya Harta Jombang. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

A : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Motivasi kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

*Sumber: (Sugiyono, 2008)*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik

regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

### **3.6.3.1.Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2009) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.”

1. “Jika data yang menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram dapat menunjukkan pola distribusi normal regresi yang memenuhi asumsi normalitas.”
2. “Jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normal.”

### **3.6.3.2.Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik *Scatter Plot* dengan kriteria sebagai berikut :

1. “Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.”

2. “Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.”

### 3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. “Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.”
2. “Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.”

### 3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi time series (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala pada autokorelasi dapat dilihat dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*) dengan kriteria pengambilan jika D – W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D – w diantara 1,5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi Ghozali (2012).

### **3.6.4. Uji Model dan Hipotesis**

#### **3.6.4.1. Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014) uji hipotesis dapat digunakan untuk mengetahui masing- masing bantuan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yang masing-masing dapat menggunakan uji koefisiensi regresi variabel bebas apakah memiliki pengaruh yang berarti atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk itu menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ .

Maka cara yang harus dilakukan yaitu :

1. “Jika (P- Value )  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.”
2. “Jika (P- Value )  $> 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.”

#### **3.6.4.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai  $R^2$ , dengan melihat hasil output SPSS. Nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) maka menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak  $R^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq R^2 \leq 1$ .