

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Anyar Makmur Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, lalu dianalisis secara statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini explanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) Operasional variabel yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian mempunyai tiga macam variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Ketiga variabel penelitian yaitu :

a) Variabel Independen : *Self Efficacy* (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2)

b) Variabel Dependen : Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

a. Variabel Independen

Variabel ini seringkali disebut variabel bebas, stimulus, predictor, antecedent. Variabel Independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah self efficacy (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

1. *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja.

Untuk mengukur *Self Efficacy* mengacu pada indikator Self Efficacy pada penelitian Shofiah (2014) antara lain:

1. Magnitude/tingkat kesulitan tugas

Aspek ini berhubungan dengan pemilihan tingkatan seseorang dalam meyakini usaha yang dilakukannya dalam hal kesulitan tugas. Individu akan melakukan tugas yang menurutnya mampu untuk dilaksanakan ataupun tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuannya.

2. Generality/luas bidang perilaku

Aspek ini berkaitan dengan luasnya wewenang atau tindakan yang diperbolehkan. Beberapa pengalaman tersebut akan menimbulkan penguasaan terhadap bidang tugas yang akan dihadapi selanjutnya.

3. Strenght/kemantapan keyakinan

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan terhadap keyakinan individu itu sendiri. Tingkat *self-efficacy* yang rendah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan tingkat *self efficacy* yang kuat akan berusaha dalam meningkatkan potensinya meskipun pernah mengalami pengalaman yang memperlemahnya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi :

1. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

- b. Variabel Dependen

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang diberi symbol Y.

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan	Karyawan CV. Anyar Makmur menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.	Afandi, 2018
	2. Upah	Jumlah bayaran yang diterima Karyawan CV. Anyar Makmur sesuai dengan yang diharapkan.	
	3. Promosi	Karyawan CV. Anyar Makmur mempunyai kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.	
	4. Pengawas	Karyawan CV. Anyar Makmur mendapatkan petunjuk atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.	
	5. Rekan kerja	Antar karyawan CV. Anyar Makmur mempunyai hubungan yang baik.	
Self Efficacy (X₁)	1. Magnitude/ tingkat kesulitan tugas	Karyawan CV. Anyar Makmur mampu melaksanakan tugas dengan baik.	Shofiah, 2014
	2. Generality/ luas bidang perilaku	Karyawan CV. Anyar Makmur mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.	
	3. Strength/ kemantapan keyakinan	Karyawan CV. Anyar Makmur yakin dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.	
Motivasi Kerja (X₂)	1. Balas jasa	Karyawan CV. Anyar Makmur termotivasi dengan barang, jasa, dan uang yang mereka terima sebagai kompensasi.	Afandi, 2018
	2. Kondisi Kerja	Keadaan lingkungan CV. Anyar Makmur nyaman dan mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dengan baik	
	3. Fasilitas kerja	Karyawan CV. Anyar Makmur mendapatkan fasilitas yang	

		memadai dalam menunjang pekerjaan.	
	4. Prestasi kerja	Karyawan CV. Anyar Makmur mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja mereka.	
	5. Pengakuan dari atasan	Atasan memberikan perhatian-perhatian kecil kepada karyawan CV. Anyar Makmur.	
	6. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan CV. Anyar Makmur senang dalam mengerjakan pekerjaannya.	

Sumber : Data diolah, 2021

3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang akan digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur menggunakan skala likert adalah self efficacy dan motivasi kerja. Skala pengukuran likert ini akan mengukur persetujuan dengan skor 1-5 dengan kategori yang tunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Scoring Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Cukup Puas
4	Puas
5	Sangat puas

Sumber : Sugiyono, (2014)

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan batas suatu obyek penelitian dan sekaligus merupakan batas bagi proses induksi (generalisasi) hasil penelitian yang bersangkutan (Amrullah, 2015). Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian marketing CV. Anyar Makmur Jombang yang berjumlah 32 karyawan.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian di CV. Anyar Makmur Jombang

No	Divisi	Jumlah
1	Sales counter	9
2	Sales Lapangan	23
Total		32

Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

b. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah serta karakteristik yang dianggap dapat mewakili populasi Sugiyono (2018). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan.

3.5 Jenis Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017) data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber objek penelitian dengan membagi kuisioner kepada karyawan CV. Anyar Makmur Jombang

b. Data Sekunder

Sugiarto (2017) data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh secara tidak langsung yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder ini diperoleh dari internet, dokumen data karyawan, dan buku atau jurnal yang berhubungan dengan judul skripsi.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu :

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014).

2. Wawancara

Proses tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait dengan tujuan pertanyaan yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari data dari buku –buku, karya ilmiah, internet, serta catatn-catatan perusahaan.

4. Observasi

Teknik pengumpulann data melalui suatu pengamatan secara langsung.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Sebuah instrument atau kuisisioner dikatakan valid jik pertanyaan pada instrument atau kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus Pearson Product Moment. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS 21. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r- hitung > 0,3 dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Teknik korelasi product moment memiliki rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
X1 Self Efficacy	X1.1	0.651	0.30	Valid
	X1.2	0.554	0.30	Valid
	X1.3	0.752	0.30	Valid
X2 Motivasi Kerja	X2.1	0.512	0.30	Valid
	X2.2	0.779	0.30	Valid
	X2.3	0.656	0.30	Valid
	X2.4	0.501	0.30	Valid
Y Kepuasan Kerja	Y1	0.523	0.30	Valid
	Y2	0.651	0.30	Valid
	Y3	0.624	0.30	Valid
	Y4	0.563	0.30	Valid

	Y5	0.605	0.30	Valid
--	----	-------	------	-------

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha, yaitu :

- Apabila koefisien Cronbach Alpha \geq taraf 0,60 maka kuisioner tersebut reliable.
- Apabila koefisien Cronbach Alpha \leq taraf 0,60 maka kuisioner tersebut tidak reliable.

Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha (Sugiyono, 2012).

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

S_j = Varians responden untuk item 1

S_x = Jumlah varians skor total

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1 Self Efficacy	0.797	Reliabel
X2 Motivasi Kerja	0.616	Reliabel
Y Kepuasan Kerja	0.612	Reliabel

Sumber : Data primer setelah diolah, 2021

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu *self efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dalam metode ini menggunakan rumus Sudjana (2015) dengan skor tertinggi 5 dan terendah adalah 1, maka penentuan rentang skor yaitu :

$$\frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \quad (\text{Sudjana, 2015})$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = sangat buruk

1,9 – 2,6 = buruk

2,7 – 3,4 = cukup

3,5 – 4,2 = baik

4,3 – 5,0 = sangat baik

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik

turunkan nilainya (dimanipulasi). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Parameter konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = *Self Efficacy*

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standart eror

3.7.3 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov –Smirnov. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig.> 0,05 maka residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam regresi ditemukan ada atau tidak korelasi variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dideteksi

bila nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi $> 0,1$ berarti tidak ada masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu. Apakah persamaan regresi ada atau tidak ada autokorelas, akan digunakan pendekatan Durbin Watson (DW) test. Adapun kaidah yang digunakan untuk mengetahui model tersebut terjadi atau tidak adanya korelasi serial antara error term adalah $D_W > D_U$ atau $< 4 - D_u$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai *Sig.* uji t (pada uji *Glejser*) $> 0,05$ maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan nilai standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan pembilan keputusan apabila probabilitas

signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2011).

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2014) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy*, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.