

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian verivikatif. Menurut Arikunto (2006) penelitian verivikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data dilapangan. Sedangkan metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut singarimbun dan Efendi (2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Teknik pengambilan sampel yakni *simple random sampling* (sederhana), karna pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, metode pengumpulan data dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi. Teknik analisis data peneliti menggunakan analisis jalur dan uji mediasi dengan bantuan program SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap bagian produksi pada devisi instalasi dan pengolahan sebanyak 106 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin diambil sebanyak 84 sampel responden, PG. Tjoekir.

3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Gula Tjoekir Jombang Jl. Irian Jaya, Cukir, Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur (61471)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2014). populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 106 karyawan tetap bagian produksi pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.(Sugiyono,2014), bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{106}{1 + 106(5\%)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,0025)}$$

$$n = \frac{106}{1,265}$$

$$= 83,794.$$

$$= 84$$

Dari analisis perhitungan diatas didapat hasil sebesar 83,794 dan apabila dibulatkan maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan *simple random sampling*(sederhana) karna pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.4 Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi oprasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

3.4.1 Definisi Oprasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X)

Motivasi Kerja adalah sesuatu keinginan dalam diri seseorang, yang dapat diolah baik dari diri sendiri maupun dari luar, untuk dikembangkan menjadi semangat kerja agar hasil kerja semakin memuaskan.

Berikut adalah indikator motivaasi kerja yang telah disesuaikan dengan obyek di tempat penelitian.

Menurut Maslow yang dikutip (Mangkunegara, 2014)

1. Kebutuhan Fisiologis, yakni kebutuhan paling dasar manusia yakni kebutuhan akan pakaian,perumahan, makanan, seks dan kebutuhan ragawi lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan, yakni kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial, yakni mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, persahabatan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Karena tiga indikator ini yang sesuai dengan keadaan dilapangan.

2. Kepuasan Kerja (M)

Kepuasan kerja adalah perasaan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Berikut indikator yang telah disesuaikan dengan obyek.

Menurut Rivai (2013) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Kepuasan terhadap supervisor

Kepuasan terhadap supervisor merupakan penunjang kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan, jika karyawan tidak senang terhadap atasan maka pekerjaan mereka pasti akan terganggu.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, kepuasan terhadap supervisor dan kepuasan terhadap rekan kerja. Karena tiga indikator ini yang sesuai dengan keadaan dilapangan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seluruh hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan apa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sudarmanto, 2014 kinerja karyawan dapat diukur dengan 4 indikator yang ada yaitu:

1. Kualitas

Kualitas dalam hal ini adalah kualitas dari hasil produksi karyawan yang sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas dalam hal ini adalah hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Penggunaan waktu

Hal ini berkenaan dengan berapa lama waktu yang dibutuhkan karyawan, untuk menyelesaikan tugasnya.

4. Bekerja sama

Yang dimaksud kerja sama dengan orang lain ataupun dengan kelompok lain dalam satu divisi.

3.4.2 Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penyusunan ini bisa dilihat melalui table berikut:

.Table 3.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Fisiologis	Pemenuhan kebutuhan hidup
	Kebutuhan Keamanan	Keamanan kerja dalam perusahaan
		Tersedianya jaminan sosial di perusahaan
	Kebutuhan Sosial	Karyawan saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepuasan Kerja(X2)	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan saat ini
	Kepuasan terhadap supervisor	Saya merasa puas dengan sikap pimpinan di perusahaan saat ini
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang selalu memberi semangat dan dorongan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja karyawan(Y)	Kualitas	Mutu yang dihasilkan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan
	Kuantitas	Jumlah produksi yang diselesaikan oleh karyawan sesuai target perusahaan
	Penggunaan Waktu	Karyawan dapat menyelesaikan produksi sesuai dengan jangka

		waktu yang diberikan perusahaan
	Bekerja Sama	Karyawan saling berkerja sama dalam bekerja

3.4.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, (Sugiyono, 2012). dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono,2012). skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana jawaban setiap pertanyaan atau pernyataan yang paling negative. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi inndikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan pertanyaan dan pernyataan,(Sugiyono,2012). Skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dijabarkan sebagai berikut.

Table 3.2
Skala Likert

Pilihan jawaban	skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5 Metode Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah data penelitian mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan suatu pengujian validitas menurut Sugiyono (2013). Validitas adalah sebuah hasil penelitian dapat dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor item Y

r = koefisien korelasi

instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya (r) $\geq 0,3$ dan $< 0,05$

Tabel 3.3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r hitung)	r kritis	
Motivasi Kerja	X1	0,944	0,05	Valid
	X2	0,974	0,05	Valid
	X3	0,968	0,05	Valid
	X4	0,904	0,05	Valid
Kepuasan Kerja	M1	0,844	0,05	Valid
	M2	0,830	0,05	Valid
	M3	0,872	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,819	0,05	Valid
	Y2	0,863	0,05	Valid
	Y3	0,810	0,05	Valid
	Y4	0,819	0,05	Valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. menurut Sugiyono (2013) hasil sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas merupakan salah satu ciri dan karakter utama instrument pengaruh baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah dilakukannya uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukuran dengan diperolehnya nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *interval consistency* yaitu mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. *Interval Consistency* diukur dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Kaidah keputusannya adalah jika *Cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel, jika *Cronbach alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Alpha	Koefisien α	
Motivasi Kerja (X)	0,959	4	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,793	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	4	Reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

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

$$= 0,8$$

Sehingga nilai tertinggi adalah 5 dan untuk nilai skor jawaban reponden terendah adalah 1, sedangkan jumlah kategori yang digunakan dalam penyusunan kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan yaitu 5 kelas, sehingga interval yang diperoleh untuk tiap kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$. Dengan demikian kriteria untuk mendeskripsikan nilai mean yang diperoleh setiap butir indikator maupun variabel adalah sebagai berikut

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- a) 1,0 – 1,8 = Sangat buruk
- b) 1,9 – 2,6 = Buruk
- c) 2,7 – 3,4 = Cukup
- d) 3,5 – 4,2 = Baik
- e) 4,3 – 5,0 = Sangat baik

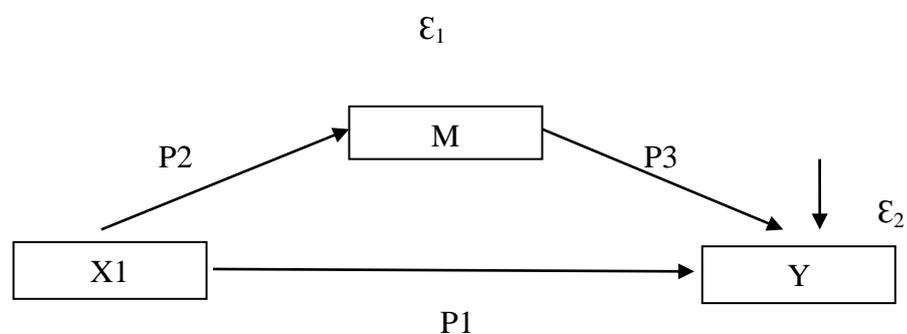
3.6.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sandjojo (2011) *Path analysis* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung atau tidak langsung diantara berbagai variabel.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut Marsono (2016) adalah sebagai berikut :

a. Merancang Model Analisis Jalur

Analisis jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1 Mediated path model

Dimana:

X	= Motivasi Kerja	p_1, p_2, p_3 = Koefisien Jalur
Y	= Kinerja Karyawan	ϵ_1, ϵ_2 = Residual Error
M	= Kepuasan Kerja	

Berdasarkan *mediated path model* diatas, diperoleh tiga koefisien jalur yaitu p_1, p_2, p_3 . Koefisien jalur (p) menggambarkan besarnya nilai

hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan residual eror (ϵ) berfungsi untuk menjelaskan adanya variabel lain diluar variabel bebas yang juga berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Membuat dan Menghitung Koefisien Jalur (p)

Membuat persamaan struktural didasarkan pada model analisis jalur yang dibuat/digambar. Berdasarkan analisis jalur diatas koefisien jalur, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh langsung

$$1) \text{ Persamaan sub struktural 1 } Y = p_2X_1 + p_3M + e_2$$

$$2) \text{ Persamaan sub struktural 2 } M = p_1X_1 + e_1$$

c. Menghitung Koefisien Jalur(p)

Menghitung koefisien jalur (p) masing masing struktural dengan menggunakan aplikasi kompoter program SPSS.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan pengaruh dan signifikansi variabel. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (Rini dkk, 2014).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan rasio variabilitas nilai yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Rini dkk, 2014).

3. Uji Sobel

Uji sobel adalah untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu dengan uji sobel. Menurut Baron & Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab .

Jadi koefisien $ab = (c-c^1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c^1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus :

$$Sab = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien korelasi X → M

b = Koefisien korelasi M → Y

ab = Hasil perkalian Koefisien X → M dengan Koefisien korelasi M → Y

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan p-value dan α (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel mediasi memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.

- b. Jika $p\text{-value} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel mediasi tidak memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.