

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Subyek penelitian adalah semua karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga populasinya adalah semua karyawan di Yogyakarta yang berjumlah 255 orang.

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk penelitian menggunakan data primer. Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2008). Data primer dalam penelitian ini berupa data persepsi responden mengenai motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari sebagian anggota yang akan dipilih dari populasi Tjahjono (2009). Sedangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan suatu kriteria yaitu karyawan tetap *non educative* karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang berbasis *non probabilitas* (pemilihan *non random*). Sampel untuk penelitian ini adalah 128 responden yang diambil dari 50% jumlah populasi karyawan tetap *non educative* universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Menurut Arikunto (2005), jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subyek tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Data dikumpulkan dengan menanyai karyawan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur. Dengan survei, peneliti ingin memperoleh data, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan bertanya (Istijanto, 2008).

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2010). Maka variabel-variabel dalam penelitian yaitu variabel Independen adalah Motivasi, variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja.

Pengertian motivasi kerja menurut Sopiah (2008) adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menggunakan teori Mc Clelland dalam As'ad (2001). Motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1). Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) adalah kebutuhan untuk mencapai sukses dalam hidup dan pekerjaan, dalam kehidupan organisasional kebutuhan untuk mencapai sukses ini tercermin adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan.
- 2). Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperhatikan perasaan orang lain.
- 3). Kebutuhan akan pertemanan (*Need for Affiliation*) adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang lain itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasan. Kebutuhan akan affiliation biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain.

Variabel motivasi diukur dengan 33 item pernyataan, skala yang digunakan adalah skala Likert, skala 1 sampai dengan 5, angka 5 menunjukkan sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju

biasannya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain.

Variabel motivasi diukur dengan 33 item pernyataan, skala yang digunakan adalah skala Likert, skala 1 sampai dengan 5, angka 5 menunjukkan sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

b. Variabel Mediasi

Variabel mediasi secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel mediasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2001). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (Hasibuan, 2001). Balas jasa adil dan layak, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1). Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2). Faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja.
- 3). Faktor teman sekerja.

- 5). Faktor promosi.
- 6). Faktor upah/gaji.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 6 item pernyataan yang dimodifikasi dari penelitian As'ad (2003). Skala yang digunakan adalah skala Likert, skala 1 sampai dengan 5, angka 5 menunjukkan sangat puas dan angka 1 menunjukkan sangat tidak puas. (Jogiyanto, 2007)

c. Variabel Dependen

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

- 1). Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2). Kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3). Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- 4). Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- 5). Kemampuan bekerjasama

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 9 item pernyataan yang dimodifikasi dari penelitian Hadari (2006). Skala yang digunakan adalah skala Likert, skala 1 sampai dengan 5, angka 5 menunjukkan

sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju. (Jogiyanto,2007).

F. Uji Kualitas Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian kembali dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan setelah penyebaran kuesioner dengan analisis jalur (*Path analysis*).

1. Uji validitas

Validitas menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu Tjahjono (2009). Pengujian validitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat mengukur obyek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment Pearson*, item pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikan <0.05 (Ghozali, 2006).

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai *goodness* dari sebuah instrumen pengukuran Tjahjono (2009). Reliabilitas mencerninkan konsistensi dan stabilitas. Konsistensi mengidentifikasikan seberapa bagus item-item dalam mengukur sebuah konsep. *Cronbach Alpha* merupakan koefisien

dipakai memenuhi reliabilitas jika nilai cronbach alpha > 0.6 (Ghozali 2006).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis statistik, yaitu teknik analisis regresi linier berganda serta uji F dan t.

Analisis regresi linier berganda di tunjukan persamaan sebagai berikut:

$$KP = b_1MK + e_1$$

$$KK = b_1MK + b_2KP + e_2$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

e1, e2 = error

b1, b2 = koefisien regresi

MK = Motivasi

KP = Kepuasan Kerja

Dari hasil yang di peroleh akan di analisis hal hal sebagai berikut:

Dari hasil yang di peroleh akan di analisis hal-hal sebgai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama.

Kriteria yang di gunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Jika probabilitas $>$ dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 di terima dan H_a ditolak, Ini berarti variabel independen secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika probabilitas \leq dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh dari kedua variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara parsial. Dengan menbandingkan probabilitas (sig t) dengan tngkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Kriteria yang di gunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Jika probabilitas $>$ dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ H_0 diterima mengukur dan H_a ditolak. Ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- 2). Jika probabilitas \leq tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel indeependen secara parsial berpeengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Variabel Mediasi

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa motivasi mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja karyawan (p_1), namun demikian motivasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja (p_2), dan motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja (p_3). Total pengaruh hubungan dari motivasi ke kinerja karyawan (korelasi motivasi dan kinerja karyawan) sama dengan pengaruh langsung motivasi ke kinerja karyawan (koefisien *path* atau regresi p_1) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien *path* dari motivasi ke kepuasan kerja yaitu p_2

karyawan yaitu p3. Pengaruh langsung motivasi ke kinerja karyawan
p1. Pengaruh langsung motivasi ke kinerja karyawan dengan di mediasi
dengan konsep β_1 dan β_2 . Total pengaruh $\beta_1 + \beta_2$ motivasi ke