

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek/Subyek Penelitian**

Objek penelitian adalah kantor koperasi tahu-tempe Indonesia (KOPTI), sedangkan lokasi berada di Jln. Kapt. Piere Tendean No. 51 desa Kutosari, kabupaten Kebumen dan subyek penelitian ini adalah semua karyawan dan karyawan kantor KOPTI sebanyak 36 orang.

#### **B. Jenis Data**

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

#### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan responden.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan kepuasan

kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan yaitu skala Likert dari 1-5, angka 5 menunjukkan sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

## **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Kinerja (Y)**

Menurut Steel Johnson, *et al.*, (2000), dalam Roboth (2015), menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Adapun indikator-indikatornya:

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu kerja, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektifitas kerja, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian kerja: yaitu tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja: yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Instrumen kinerja karyawan diadopsi dari Bernadin (1993), dalam Rosita (2012), yang terdiri dari 12 item pertanyaan dengan 5 poin skala likert. Responden diminta memilih alternative jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

## 2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sadili Samsudin dalam Surianti (2015), menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menggunakan teori Mc. Clelland dalam As'ad (2001), dalam Erlina (2011). Motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a). Kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*), tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b). Kebutuhan pertemanan (*Need for Affiliation*), kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
- c). Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*), kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

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

### 3. Kepuasan Kerja (X1)

Rivai, (2004) dalam Buhali dan Margaretha (2013), menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap

kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Adapun indikator-indikatornya:

- a. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- c. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d. *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f. *Company policies and practices*, adalah kebijakanyang dilakukan secara adil bagi karyawan.
- g. *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h. *Co-workers*, adalah hubungan antara rekan kerja.
- i. *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
- j. *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- k. *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.

- l. Recognition*, adalah pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- m. Responsibility*, adalah tanggung jawab yang dimiliki.
- n. Security*, adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- o. Social service*, adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- p. Social status*, adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- q. Supervision-human relations*, adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya.
- r. Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- s. Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.
- t. Working conditions*, adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Weiss et.al., (1967), dalam Amin dan Syarifah (2015), yang terdiri dari 20 item pertanyaan dengan 5 poin skala likert. Responden diminta memilih alternative jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

## **F. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur, Ancok (1995), dalam Survival dan Indah Dewi N (2013). Untuk mengetahui validitas instrument penelitian digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Singarimbun (1995), dalam Survival dan Indah Dewi N (2013), menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya ini, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Apabila probabilitas (tingkat signifikansi) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Uji validitas diukur dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

### **2. Uji Reabilitas**

Pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas (kehandalan) untuk menguji kepercayaan suatu alat ukur dalam penelitian ini. Ancok (1989), dalam Survival dan Dewi (2013), menyatakan, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan analisis korelasi *cronbach alpha*. Instrumen dikatakan handal dengan nilai koefisiennya adalah lebih besar dari 0,6 atau 60 %.

## G. Uji Hipotesis dan Analisa Data

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F (uji simultan) yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi, sedangkan cara yang kedua adalah uji T (uji parsial) yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + X1 + X2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Variabel Kepuasan Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- e = error

Dari hasil yang diperoleh akan di analisis hal-hal sebagai berikut :

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengujisignifikasi hubungan antara variabel X1 dan X2 (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara



terpisah/persial, Ghozali (2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H<sub>0</sub> : Kepuasan kerja dan motivasi kerja benar-benar tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H<sub>a</sub> : Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Ini berarti variabel independen secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Ini berarti variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, Ghozali (2005).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat. Ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **H. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *adjusted  $R^2$*  bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  atau *adjusted  $R^2$*  adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat, tidak peduli

apakah variabel tersebut memiliki nilai t yang signifikan atau tidak. Oleh sebab itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* karena nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena alasan tersebut dalam penelitian ini akan digunakan *adjusted R<sup>2</sup>*.