

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan penelitian yang berguna sebagai pedoman untuk menghasilkan model penelitian. Secara parsial desain penelitian merupakan gambaran tentang analisis data mengenai hubungan antar variabel sehingga peneliti maupun pihak yang berkepentingan mempunyai gambaran yang jelas tentang keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan apa yang akan dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitiannya.

Dalam penelitian ini, tipe desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei (*Survey research*) dan penelitian korelasi (*Correlation research*). Siyoto dan Sodik (2015: 100) mengatakan bahwa:

Penelitian survei merupakan penelitian yang pada umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan mengambil sampel dari satu populasi. Sedangkan penelitian korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lain.

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan lebih sistematis, spesifik, dan terstruktur. Menurut Sugiyono (2012: 13) “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Penelitian kuantitatif menghasilkan data berupa angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik.

Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan atau menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani. Oleh karena itu peneliti langsung terjun ke lapangan untuk meneliti langsung di lokasi penelitian yang bertempat di PT. BPRS Metro Madani untuk melihat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani.

B. Tahapan Penelitian

1. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara yang dilakukan untuk menentukan sampel yang akan diambil. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin.

a. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang artinya jumlah penduduk. "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2012: 115). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi yaitu keseluruhan karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat yang berjumlah 40 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel harus menggunakan metode yang tepat sesuai dengan ciri-ciri populasi dan tujuan penelitian. Pada penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan:

N = Jumlah keseluruhan karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat

n = Ukuran sampel

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 5%

Jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan Metode Slovin adalah:

$$n = \frac{40}{1 + 40(0,05)^2} = 36$$

Sehingga dari keseluruhan populasi, yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 36 responden.

2. Tahapan

Adapun tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Survey literatur, mengumpulkan bahan literatur dan informasi yang berkaitan dengan judul penelitian.
- b. Identifikasi masalah, melakukan identifikasi tentang masalah apa yang akan dibahas berdasarkan literatur dan informasi yang telah diperoleh.
- c. Studi pustaka, mempelajari literatur yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini.
- d. Hipotesis, mengemukakan pertanyaan awal yaitu adakah hubungan disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan.
- e. Menentukan sumber data, menentukan data-data yang dibutuhkan berdasarkan populasi, sampel dan cara pengambilan sampel. Kemudian menentukan subjek penelitian dan respondennya.
- f. Menentukan dan menyusun instrumen penelitian, menentukan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner.
- g. Observasi lapangan, melakukan pencarian sumber data dan perijinan kepada pihak yang berkompeten untuk mengisi kuesioner.
- h. Mengumpulkan data, mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
- i. Pengolahan data, pengolahan data dilakukan dengan perhitungan menggunakan SPSS yang kemudian akan di analisa.
- j. Analisa data, menganalisa hasil pengolahan data berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada.
- k. Menarik kesimpulan, kesimpulan diambil berdasarkan analisa data dan diperiksa apakah sesuai dengan tujuan penelitian.

C. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan uraian yang menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti mencakup indikator pada setiap variabel.

1. Disiplin Kerja (X₁)

a. Definisi Konseptual

Menurut Sinambela (2016: 335) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

b. Definisi Operasional

Indikator dari disiplin kerja yaitu disiplin waktu, tanggung jawab, kreatif dan inisiatif, dan hukuman atau sanksi. Dengan menggunakan skala likert dan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

2. Kompensasi (X₂)

a. Definisi Konseptual

Menurut Sinambela (2016: 220) “kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi”.

b. Definisi Operasional

Indikator dari kompensasi yaitu gaji, tunjangan, fasilitas dan bonus. Dengan menggunakan skala likert dan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

3. Motivasi (X₃)

a. Definisi Konseptual

Menurut Hasibuan (2017: 139) “motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan”.

b. Definisi Operasional

Indikator dari motivasi yaitu target pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengembangan diri, dan penghargaan atau pujian. Dengan menggunakan skala likert dan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

4. Pelatihan (X₄)

a. Definisi Konseptual

Menurut Sinambela (2016: 170) “pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu,

kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

b. Definisi Operasional

Indikator dari pelatihan yaitu ketetapan materi dengan tujuan, meningkatkan keterampilan, efektivitas pelatihan, dan semangat mengikuti pelatihan. Dengan menggunakan skala likert dan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

5. Kepuasan Kerja (Y)

a. Definisi Konseptual

Menurut Sinambela (2016: 303) “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

b. Definisi Operasional

Indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap promosi. Dengan menggunakan skala likert dan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi yaitu dengan pengamatan secara langsung dan didukung dengan pengumpulan dan pencatatan data-data yang berkaitan terhadap objek yang akan diteliti. Peneliti akan meneliti dan mengamati secara langsung di tempat penelitian yaitu di PT. BRPS Metro Madani.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan guna untuk mengungkapkan data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, penulis akan mewawancarai karyawan di PT. BPRS Metro Madani. Yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang SDM dan karyawan yang telah mengikuti pelatihan selama bekerja di PT. BPRS Metro Madani.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. BPRS Metro Madani yang akan dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Skala pengukuran untuk jawaban yang telah disediakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Skala	Skor Positif	Skor Negatif
A	5	1
B	4	2
C	3	3
D	2	4
E	1	5

Sumber: Diolah penulis, 2020

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data pelengkap sebagai bahan penelitian. Dokumen ini dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik ini digunakan peneliti untuk memperoleh data tentang pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Metro Madani.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 146) "instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka instrumen penelitian yang perlu dibuat yaitu:

1. Instrumen untuk mengukur disiplin kerja
2. Instrumen untuk mengukur kompensasi
3. Instrumen untuk mengukur motivasi
4. Instrumen untuk mengukur pelatihan
5. Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Disiplin Kerja	a. Disiplin waktu	1, 2, 3, 4, 5, 6
		b. Tanggung jawab	7, 8, 9, 10, 11
		c. Kreatif dan inisiatif	12, 13, 14, 15, 16
		d. Hukuman atau sanksi	17, 18, 19, 20
2.	Kompensasi	a. Gaji	1, 2, 3, 4
		b. Tunjangan	5, 6, 7, 8, 9
		c. Fasilitas	10, 11, 12, 13
		d. Bonus	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3.	Motivasi	a. Target pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5
		b. Hubungan dengan rekan kerja	6, 7, 8, 9, 10, 11
		c. Pengembangan diri	12, 13, 14, 15, 16, 17
		d. Penghargaan atau pujian	18, 19, 20
4.	Pelatihan	a. Ketetapan materi dengan tujuan	1, 2, 3, 4
		b. Meningkatkan keterampilan	5, 6, 7, 8, 9, 10
		c. Efektivitas pelatihan	11, 12, 13, 14
		d. Semangat mengikuti pelatihan	15, 16, 17, 18, 19, 20
5.	Kepuasan Kerja	a. Kepuasan terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5
		b. Kepuasan terhadap rekan kerja	6, 7, 8, 9
		c. Kepuasan terhadap supervisor	10, 11, 12, 13, 14, 15
		d. Kepuasan terhadap promosi	16, 17, 18, 19, 20

Sumber: Data diolah penulis, 2020

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara skor suatu indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *korelasi pearson product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Skor item

Y = Skor total

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6. Untuk menghitung reliabilitas, dapat menggunakan pendekatan *Alpha Chronbach* berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\Sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai realibilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Σt^2 = Varian total

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar keputusan dalam uji normalitas:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

“Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak” (Febry & Teofilus, 2020:49). Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas:

- 1) Jika nilai deviation from linearity Sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika nilai deviation from linearity Sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varian yang sama atau tidak. Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu metode untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel.

Model umum dari regresi linear berganda yaitu:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \mu_i \dots (4)$$

Keterangan:

y_i	= Variabel dependen (kepuasan kerja)
β_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien-koefisien regresi independen
x_1	= Variabel disiplin kerja
x_2	= Variabel kompensasi
x_3	= Variabel motivasi
x_4	= Variabel pelatihan
μ_i	= Residual (error) untuk pengamatan

b. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumusnya:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi variabel independen

∂b = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Setelah diketahui hasil perhitungannya, selanjutnya dilakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Rumusnya:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel dependen

N = Jumlah data

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi juga dapat diartikan sebagai perkiraan banyak variasi atau karakteristik yang dimiliki bersama oleh kedua variabel.

e. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan yang digunakan dalam pengujian analisis dengan menggunakan sebagian data dari keseluruhan data yang ada. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*) dilihat dari bunyi hipotesis statistik yaitu hipotesis nol (H_0) : $\beta \leq 0$ dan hipotesis alternatifnya (H_a) : $\beta > 0$.

- 1) $H_0 : \beta_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : \beta_1 > 0$: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) $H_0 : \beta_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : \beta_2 > 0$: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) $H_0 : \beta_3 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : \beta_3 > 0$: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) $H_0 : \beta_4 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : \beta_4 > 0$: Terdapat pengaruh antarpelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.