

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan deskriptif, Hidayat, A. A. (2015). jadi riset ini memakai rancangan penelitian deskriptif kuantitatif. Riset ini mempunyai tujuan untuk mencari besarnya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) atau menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Data setiap sebab dikumpulkan pakai peraturan kuesioner serupa peraturan patokan yang dibantu pakai peraturan perbincangan dan riset serupa peraturan pendukung.

#### **B. Populasi, Sampel, Teknik Sampling**

##### **1. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi, Sugiyono, (2017: 61) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi subyek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut. Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro sebanyak 44 Pegawai.
- b. Sampel Sugiyono (2012: 68) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau disebut dengan *sensus sampling* atau (sampling jenuh) , sehingga penelitian ini yang menjadi sampel dalam pengisian kuesioner ialah sebanyak 44 pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

##### **2. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel Jenuh, dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel

### 3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian mencakup langkah–langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir, adapun langkahnya sebagai berikut :

- a. Survey Literatur Tahap ini adalah melakukan pengumpulan bahan literatur dan informasi berkaitan dengan judul penelitian.
- b. Identifikasi Masalah Melakukan identifikasi tentang masalah apa yang akan dibahas berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 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 antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruhnya.
- e. Menentukan variabel dan Sumber data dan variabel dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu tentang sumber daya manusia. Kemudian menentukan data-data seperti apa yang dibutuhkan berdasarkan populasi, sampel dan cara pengambilan sampel. Kemudian menentukan subjek penelitian dan respondennya.
- f. Menentukan dan Menyusun Instrumen Penelitian (Kuesioner) Tahap ini adalah penentuan instrumen penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner. Penyusunan kuesioner ini terbagi dalam 4 bagian yaitu identitas sumber data, kualitatif, kuantitatif dan isian/essay. Kemudian disusun dalam 1 bundel untuk disebar kepada responden.
- g. Observasi Lapangan dan Perijinan Melakukan pencarian sumber data dan perijinan kepada pihak-pihak yang berkompeten untuk mengisi kuesioner.
- h. Mengumpulkan Data Menyebarkan kuesioner kepada responden. Hal ini dilakukan bersamaan dengan observasi dan perijinan untuk menghemat waktu, biaya dan tenaga.
- i. Pengolahan Data Pengolahan data terdiri dari pemberian kode variabel, tabulasi, perhitungan dengan program SPSS 25.0 untuk kemudian dilakukan tabulasi kedua.
- 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 maksud dan tujuan penelitian.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional disini menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan memberikan kesimpulan mengenai batasan serta ruang lingkup penelitian, dari variabel yang dianalisis meliputi :

#### **1. Variabel Motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, (Sedarmayanti, 2017:154). Motivasi kerja ini dapat disimpulkan adalah dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan kemampuan terbaik seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan perusahaan. Indikator pengukuran yaitu: 1) Gaji (salary), 2) Supervisi, 3) Hubungan kerja, 4) Pengakuan atau penghargaan (recognition), 5) Keberhasilan (achievement), (Sedarmayanti, 2015:233-239).

#### **2. Variabel Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, (Hasibuan, 2016: 193). Disiplin kerja merupakan serangkaian sikap sadar diri dari seorang pegawai yang mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau instansi dalam mencapai kinerja yang optimal dan efektivitas keberhasilan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Metro. Indikator yang diukur diantaranya: 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, 2) Penggunaan waktu secara efektif, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, 4) Tingkat absensi, (Hasibuan, 2016: 194).

#### **3. Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, (Afandi, 2018: 74). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Indikator pengukurannya yaitu: 1) Pekerjaan, 2) Pengawasan, 3) Rekan Kerja, (Afandi, 2018: 82).

#### 4. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya, (Edison et.al, 2017:188). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan. Indikator yang diukur yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Kerja Sama, (Edison et.al, 2017: 192).

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 193) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas instrument* dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang di gunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apa bila instrument tersebut tidak di gunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dapat dipeloreh dari beberapa sumber, sumber ini dapat diperoleh melalui :

1. Study Kepustakaan (*library research*)
2. Penelitian Lapangan (*field research*)
  - a. Pengamatan (*Observasi*)
  - b. Angket (kuesioner)
  - c. Dokumentasi

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2013: 203) adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih baik, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa lembar angket dan dokumentasi. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid.

Dengan menggunakan instrumen valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

**Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor pertanyaan	Sebaran Item
Motivasi kerja Kerja (X1)  Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.  Sedarmayanti (2017:154)	1) Gaji ( <i>salary</i> )	1,2,3,4,	4
	2) Supervisi	5,6,7,8,	4
	3) Hubungan kerja,	9,10,11,12,	4
	4) Pengakuan atau penghargaan ( <i>recognition</i> )	13,14,15,16	4
	5) Keberhasilan ( <i>achievement</i> )	17,18,19,20	4
<b>Total</b>			<b>20</b>
Disiplin Kerja (X2)  Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.  (Hasibuan, 2016: 193).	1) Mematuhi semua peraturan perusahaan	1,2,3,4,5	5
	2) Penggunaan waktu secara efektif	6,7,8,8,9,10	5
	3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	11,12,13,14 15	5
	4) Tingkat absensi	16,17,18,19 20	5
<b>Total</b>			<b>20</b>
Kepuasan Kerja (X3)  Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.  (Afandi, 2018: 74).	1) Pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7	7
	2) Pengawasan	8,9,10,11,12 13,14	7
	3) Rekan kerja.	15,16,17,18 19,20	6
<b>Total</b>			<b>20</b>

Variabel	Indikator	Nomor pertanyaan	Sebaran Item
Kinerja pegawai (Y)  Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.  (Edison et.al, 2017:188).	1) Kualitas	1,2,3,4,5,6,7	7
	2) Kuantitas	8,9,10,11,12 13,14	7
	3) Kerja Sama	15,16,17,18 19,20	6
<b>Total</b>			<b>20</b>

Responden memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah tersedia. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden pada pernyataan positif (+) dan pernyataan negatif (-) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kriteria Penilaian**

Alternatif jawaban	Skor untuk pertanyaan	
	Positif	Negatif
A= Sangat setuju (SS)	5	1
B= Setuju (S)	4	2
C= Ragu – ragu	3	3
D= Tidak setuju (TS)	2	4
E= Sangat tidak setuju (STS)	1	5

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Prasyarat Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item kuesioner, untuk menentukan apakah suatu item layak di gunakan atau tidak. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer program IBM SPSS versi 25, Software SPSS (Statistic Product and Service Solution).

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n = jumlah banyaknya subjek

Menurut Sugiyono (2017: 172) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r

tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama Sugiyono (2013: 121). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot study* atau pengukuran sekali saja saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum x_{ab}^2}{a_1^2} \right]$$

Ket :

- $r$  = reliabilitas intrumen
- $k$  = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan
- $\sum x_{ab}^2$  = jumlah varian butir
- $a_1^2$  = jumlah varian total

Menurut Sugiyono (2013 : 121) suatu konstruk/ variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Croanbach Alpha*  $> 0,06$ .

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

### a. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Sugiyono (2014:114) uji normalitas Shapiro – Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel. populasi adalah normal.

- Jika Probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal
- Jika Probabilitas  $> 0.05$  maka populasi berdistribusi secara normal

### b. Uji Linieritas

Linieritas merupakan sifat berhubungan yang linier antara variabel, yang artinya setiap terjadi perubahan satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Uji linieritas biasanya bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Dasar pengambilan kesimpulan dari uji linieritas, diantaranya:

- Jika Nilai Deviation from Linearity Sig. > 0,05 maka ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika Nilai Deviation from Linearity Sig. < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil *post-test* dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data, maka menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}} \quad (\text{Sugiyono, 2013: 276})$$

Taraf signifikan yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Uji homogenitas menggunakan SPSS versi 25 dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka varian tidak homogen.

## 3. Pengujian Model Analisis Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari dua variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(Sumber: Sugiyono, 2013: 47)

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X <sub>1</sub>	= Motivasi kerja
X <sub>2</sub>	= Disiplin
X <sub>3</sub>	= Kepuasan kerja
a	= Harga Konstanta (Kinerja pegawai Y bila X=0)
e	= eror
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> ,	= Koefisien Regresi Berganda Analisis Regresi Berganda

#### a. Uji T (Parsial)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui variabel (X) yang mana mempengaruhi terhadap variabel dependent Y. uji t menguji signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terkait (Y).

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai thitung dengan ttabel atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi thitung lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan:

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho = Secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha = Secara parsial mempengaruhi yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), dan (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% adalah:

- 1) Jika nilai signifikan < 0,05, atau f hitung > dari f tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, atau f hitung < dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F table.

R<sup>2</sup> = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah Variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika F hitung > F table maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> di tolak.

Jika F hitung < F table maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> di terima.

### c. R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur proporsi keragaman total dari nilai observasi Y di sekitar rataannya yang dapat diterangkan oleh garis regresinya atau variabel bebas yang digunakan.

$$R^2 = \frac{JK_{\text{Regresi}}}{JK_{\text{Total}}} = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}$$

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### d. Hipotesis Penelitian

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya.

**Hipotesis pertama yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai**

H<sub>o</sub>: β<sub>1</sub> ≤ 0: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dengan kinerja pegawai

H<sub>a</sub>: β<sub>1</sub> > 0: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai

**Hipotesis kedua pengaruh variabel disiplin dengan kinerja pegawai**

Ho:  $\beta_2 \leq 0$ : Disiplin tidak bernilai positif dan signifikan dengan kinerja pegawai

Ha:  $\beta_2 > 0$ : Disiplin bernilai positif dan signifikan dengan kinerja pegawai

**Hipotesis ketiga pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai**

Ho:  $\beta_3 \leq 0$ : Kepuasan tidak bernilai positif dan signifikan kerja dengan kinerja pegawai

Ha:  $\beta_3 > 0$ : Kepuasan kerja bernilai positif dengan kinerja pegawai

**Hipotesis keempat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.**

Ho:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$ : Secara simultan Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan Tidak bernilai positif dan signifikan dengan kinerja pegawai

Ha:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ : Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai positif dengan kinerja pegawai.