

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan. Serta pengaruh antara motivasi dengan kinerja pada karyawan. Tujuan penelitian yang tidak kalah pentingnya adalah untuk mengetahui keberhasilan pencapaian kinerja pada karyawan yang dapat diprediksi dari kepuasan kerja dan motivasi mereka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Maret - Juli 2011. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif. Sedangkan tempat yang dipilih adalah PT ANGKASA PURA II (Persero), Gedung 600, Bandara Soekarno-Hatta. Perusahaan ini dipilih karena memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisa yang akan diselidiki karakteristiknya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ANGKASA PURA II (Persero) yang berjumlah 174 orang. Sedangkan jumlah sampel yang akan diteliti dari penelitian ini adalah 114 orang (berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak proposional (*propotional random sampling technique*) dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan di dapatkan sampel yang representatif.

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Perhitungan Pengambilan Sampel

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	A	30 orang	$30/170 \times 114$	20 orang
2.	B	18 orang	$18/170 \times 114$	12 orang
3.	C	15 orang	$15/170 \times 114$	10 orang
4.	D	50 orang	$50/170 \times 114$	33 orang
5.	E	6 orang	$6/170 \times 114$	4 orang
6.	F	3 orang	$3/170 \times 114$	2 orang
7.	G	7 orang	$7/170 \times 114$	5 orang
8.	H	18 orang	$18/170 \times 114$	12 orang
9.	I	16 orang	$16/170 \times 114$	11 orang
10.	J	7 orang	$7/170 \times 114$	5 orang
		170 orang		114 orang

Sumber : data yang diolah tahun 2011

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan merupakan data sekunder yang mencerminkan indikator hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, keterampilan, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel X	Dimensi	Item uji coba		Item final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,8,15,20,21	-	1,8,15,20,21	-
	Gaji/Pembayaran	5,11,19,	7	5,19	-
	Promosi	2,17	14,22	2,17	14,22
	Pengawasan	3,6,10	13,16	6,10	13,16
	Rekan kerja	4,9,13,23	18	4,9,13,23	-

Sumber : data yang diolah tahun 2011

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III. 3
Skala Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan dimensi yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III. 2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program SPSS 17.0. Sedangkan rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁴⁶:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- X_i = deviasi skor dari X_i
- X_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 19 pernyataan yang valid. Selanjutnya 19 butir pernyataan yang valid dihitung

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal. 70.

reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17.0. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁴⁷ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :
 r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,845. hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

3. Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu.

⁴⁷ Djaali dan Puji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Gramedia, 2008), hal. 89.

b. Definisi Operasional

Motivasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan indikator dorongan (eksternal dan internal).

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Item uji coba		Item final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi	Dorongan	Eksternal	4,5,6,11,15, 17,20,21	14	4,5,6,11,15, 17,20	14
		Internal	1,2,3,7, 10,12,13,16, 18,19,	8,9	2,3,7,10,12, 13,16,18,19	-

Sumber : data yang diolah tahun 2011

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 21 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III. 2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-

butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi. Setelah konsep disetujui, instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program SPSS 17.0. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁴⁸:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- x_i = deviasi skor dari X_i
- x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$, apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 17 pernyataan yang valid. Selanjutnya 17 butir pernyataan yang valid dihitung

⁴⁸ Arikunto, Suharsimi, *loc. cit.*

reliabilitasnya dengan menggunakan SPSS 17.0. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁴⁹ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k - 1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

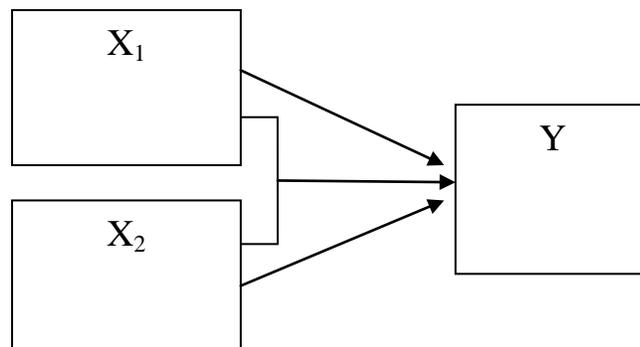
Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



⁴⁹ Djaali dan Pudji Muljono, *loc. cit.*

Keterangan:

(X₁) = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

(X₂) = Variabel Bebas (Motivasi)

(Y) = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang di dapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai residual tersebut normal, maka dikatakan tidak terjadi masalah normalitas. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*⁵⁰.

⁵⁰ Singgih Santoso, Statistik Parametrik, *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2010), hal. 210.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari $0,05^{51}$.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_1 : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka data linear.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ artinya terima H_0 maka data tidak linear.

⁵¹ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hal. 73

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara 2 variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna⁵². Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk melakukan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.⁵³ Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya tidak ada heteroskedastisitas
- 2) H_1 : artinya terdapat heteroskedastisitas

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

⁵² Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Jakarta : Gaya Media, 2009), hal. 59.

⁵³ Ibid, hal. 60

- 1) Jika Signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka terdapat multikolinearitas
- 2) Jika Signifikansi $> 0,05$ artinya terima H_0 maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut⁵⁴:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y}	= Variabel Terikat
X_1, X_2	= Variabel Bebas
a	= Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
b_1, b_2	= Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁵⁵. Hipotesis penelitiannya:

⁵⁴ Ibid, hal. 61

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ atau H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ atau H_a : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁵⁶.

Hipotesis penelitiannya berupa:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja.
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja.

⁵⁵ Ibid, hal. 67

⁵⁶ Ibid, hal. 68

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) H_0 diterima bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja

H_0 ditolak bila $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja.

2) H_0 diterima bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja

H_0 ditolak bila $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁵⁷.

Rumus manual untuk mencari koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

ry_{x_1} : korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan kinerja

⁵⁷ Ibid, hal. 66

r_{yx_2} : korelasi sederhana antara motivasi dengan kinerja

$r_{x_1rx_2}$: korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan motivasi