

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan sebagai penelitian untuk mengamati populasi dan sampel tertentu yang dapat diartikan bahwa penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, dan pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yang merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2018) Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut (Suliyanto, 2018) Data primer adalah data yang pertama yang kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Data primer didapatkan melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada dilapangan. Dalam hal ini data primer berupa kuesioner yang ditunjukkan kepada responden yaitu CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Penelitian Lapangan. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian ini untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

1. Wawancara

Menurut (Suliyanto, 2018) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dengan cara berdialog dengan responden untuk mendapatkan informasi

dari responden. dengan wawancara peneliti menadaptkan informasi dan keterangan dari subjek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin yang artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesua dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

2. Observasi (Observation)

Menurut (Suliyanto, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, tidak hanya pengamatan dengan mata saja, mendengarkan, mencium, mengecap meraba, termasuk salah satu bentuk observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Observasi dilakukan langsung kepada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

3. Kuesioner

Menurut (Suliyanto, 2018) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung. Skala pengukuran ini digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan teknik scoring untuk memberikan nila pada setiap alternative jawaban sehingga data dapat dihitung.

Table 3.1
Instrumen Skala Likert

Penelitian	Scor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Suliyanto, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu sendiri. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung yaitu berjumlah 37 Karyawan.

Table 3.2

Data Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

No	Bagian	Unit/Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Kepala Lab	1
3.	Staff Admin	13
4.	Laboran	22
	Jumlah Populasi	37

Sumber : CV. Bumi Waras Bandar Lampung, 2022

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2018) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non probability* sampling dengan jenis sampling purposive sampling dengan pendekatan inklusi yaitu penentuan sampel menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dipilih yaitu 35 Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), *Reward and Punishment* (X2) dan Pelatihan (X3).

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk memnetukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) divisi laboratorium CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

3.6 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah variabel yang diperlukan guna menentukan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian dapat dilihat dari Table 3.3

Table 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan	Perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaanya.	1. Tingkat Ketidakhadiran (absensi kerja) 2. Tingkat Pekerjaan 3. Perputaran (<i>Turnover</i>)	Likert

	imbalan yang diberikan oleh instansi. Sudaryo Agus & Nunung (2018)			
<i>Reward</i> (X2)	(Penghargaan (<i>Reward</i>) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak disengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Suak dkk, (2017).	Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Pesangon 5. Bonus 	Likert
<i>Punishment</i> (X2)	Hukuman atau sanksi (<i>Punishment</i>) adalah salah satu bentuk penguatan (<i>Reinforcement</i>) negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat	Hukuman yang diberikan kepada karyawan apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata Tertib 2. Anjuran dan Perintah 3. Larangan 4. Paksaan 5. Disiplin 6. Teguran 7. Hukuman 	Likert

	dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman Astuti, (2018)			
Pelatihan (X3)	Dalam organisasi sering sekali terjadi ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini. Pengadaan pelatihan sebagai pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan sesuai dengan pekerjaannya. (Fahrozi, 2022)	Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Febriyanto, (2017)	Kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang serta antara kinerja <i>performance</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Mutu Kerja 	Likert

Sumber Data Diolah, Tahun 2022

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) validitas alat ukur adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, alat ukur dinyatakan valid jika instrument tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dalam hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan menggunakan kusioner yang langsung diberikaan kepada karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung. dalam penelitian ini menggunakan teknik uji validitas dengan program (SPSS 25) Untuk menguji apakah terdapat kevalidan diantara bagian intrumen secara keseluruhan.

Untuk mengukur validitas kusioner menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor Butir

Y = Skor Butir Total

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrument valid Apabila probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka instrument tidak valid.
2. Pengujian validitas instrument dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*).

3.7.2 Uji Realibitas

Menurut (Suliyanto, 2018) Realiabitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data

memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Realibel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 25 (*Statistical Program and Service Solution*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji realibilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

K = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut :

Table 3.4

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,05999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto,2018

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji ini dapat dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model Regresi yang baik adalah distribusi data normal. Agar dapat melihat normalitas residual maka harus dilakukan uji normalitas residual. Normal atau tidaknya residual dapat dilihat dari *probability plot*.

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji ini dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kreteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada *linearity* $< 0,005$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat hubungan yang linier.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji Multikollinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuantitatif antara sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolonieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolonieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut Collinierity Tolarance artinya jika nilai *Collinierity Tolarance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas. Pada uji multikolinearitas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Seri 25*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika Nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinearitas
Jika Nilai VIF > 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika Nilai Tolarance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas

3. Jika Nilai Tolerance > 0,01 maka tidak ada gejala multikolinearitas
Penjelasan kesimpulan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig)
sebaliknya maka variabel X multikoloniretas atau tidak multikolinearitas

3.9 Metode Analisa Data

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Menurut (Suliyanto, 2018) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu kepuasan kerja (X1), *Reward and Punishment* (X2) dan Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan *SPSS (Statistical Program and Service Seri 25)*. Persamaan regresi umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = *Reward and Punishment*
- X3 = Pelatihan
- a = Konstanta
- et = Error Term
- b1, b2 = Koefesien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji-t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ha: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ho: *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ha: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Ho: *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ha: *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ha: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama- sama terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho: Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Ha: Kepuasan Kerja, *Reward and Punishment* dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.