BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p.2) jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, p.11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) yaitu menyebarkan kuesioner kepada pegawai Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada pegawai Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian pada pegawai Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research)*

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research)*

1. Wawancara

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancara langsung bagian Kasubag SDM secara pribadi tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya.

2. Kuesioner

   Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pegumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe *Likert*

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono, (2016, p.184)

Table 3.2

Kisi-kisi pertanyaan kuesioner

Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
Kompensasi Finansial		
1.	Gaji	1,2
2.	Upah	3
3.	Insentif	4
4.	Tunjangan	5
5.	Komisi	6
6.	Bonus	7
Kompensasi Non Finansial		
7.	Rekan kerja yang koperatif	8
8.	Fasilitas yang memadai	9
9.	Pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.	10

Variabel Promosi Jabatan (X2)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Pengalaman	1,2
2.	Spesialisasi pendidikan	3,4
3.	Loyalitas	5,6,7
4.	Prestasi kerja	8,9,10

Variabrl Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Gaji	1,
2.	Rekan kerja	2,3,4
3.	Prestasi kerja	5,6
4.	Pekerjaan itu sendiri	7,8
5.	Kesempatan promosi	9,10

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016, p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai non di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung yang berjumlah 122 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penilitian ini

menggunakan teknik Slovin Sajarweni dan Endrayanto (2012, p.17). Adapun penelitian menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk penelitian pendidikan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 122 orang, untuk mengetahui sampel penelitian, berikut perhitungannya :

$$n = \frac{122}{1 + 122.(0{,}1)^2} = 54{,}95$$

Jumlah sampel dibulatkan menjadi 55 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, sampel diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling. Dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu sendiri.

Berikut tabel jabatan pegawai non medis pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung 2017 :

Tabel 3.3

Tabel Jabatan Pegawai Non Medis RS Graha Husada, 2017

No	Jabatan	Jumlah
1	Ka Bid Pelayanan Medis	1
2	Ka Bid Umum dan Administrasi	1
3	Dapur	12
4	EDP	1
5	Humas dan Pemasaran	2
6	Informasi/Pendaftaran	21
7	Instalasi Parmasi	1
8	Keamanan	8
9	Kebersihan	17
10	Keuangan	25
11	Personalia	2
12	Laundry	3
13	Logistik Parmasi	1
14	Logistik Gizi	1
15	Logistik Umum	2
16	Pramusaji	4
17	Sarana	11
18	Tata Usaha	1
19	User	8
	Jumlah	**122**

Sumber : RS Graha Husada 2017

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2016, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1) dan promosi jabatan (X2).

3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2016, p.39). Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai.

3.6 Devinisi operasional variable

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Sugiyono (2016, p.38) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Tabel 3.4 Devinisi Operasional Variabel

Variable	Devinisi konsep	Devinisi operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Eka desy dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi.	Kompensasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diterima pegawai secara langsung berupa imbalan dan reward atas jasa yang dikerjakan sesuai dengan yang telah dikerjakan.	a. Kompensasi finansial 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Komisi 6. Bonus b. Kompensasi non finansial 1. Rekan kerja yang koperatif 2. Fasilitas yang memadai 3. Pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.	Interval

Promosi Jabatan (X2)	Danu (2012) menyatakan bahwa Promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi karyawan, seseorang yang di promosikan akan dianggap memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaannya.	promosi jabatan dalam penelitian ini adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.	1. Pengalaman 2. Spesialisasi pendidikan 3. Loyalitas 4. Prestasi kerja	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	Hasibuan (2013, p.202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.	kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap dimana apa yang diperoleh dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan.	1. Gaji 2. Rekan kerja 3. Prestasi kerja 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Kesempatan promosi	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2016, p.121) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 55 pegawai Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah

korelasi korelasi *product moment.* Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* sebagai beriku:

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

Keterangan:

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

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Sumber : Sugiyono (2016, p.183)

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid.
   Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid.
2. Bila Sig<Alpha (0,05) maka instrumen valid
   Bila Sig>Alpha(0,05)maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas

pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistcal Program and Service Solution 20*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *t* alpha indeks korelasi.

Tabel 3.5 Daftar Interprestasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

1. Ho : model regresi berbentuk linier.
   Ha : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
   Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kompensasi (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Promosi Jabatan (X2). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel indepedent. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolineritas
   Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolineritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20)* .
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2013, p.206) menyatakan bahwa : Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terahir tidak dilakukan.

Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier

berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a+b1X1+ b2X2}$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kepuasan Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel *independen* (Kompensasi)

X2 = Variabel *independen* (Promosi Jabatan)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kompensasi(X1) dan Promosi Jabatan(X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20 dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah :

a. Kompensasi(X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

   Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

   Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

b. Promosi Jabatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

   Ho : Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

Ha : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Kompensasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensasi(X1) dan Promosi Jabatan(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y).

a. Kompensasi(X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

   Ho: Kompensasi dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

   Ha: Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi(X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Kompensasi(X1) dan Promosi Jabatan(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.