

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan Bandar Lampung..

3.2 Sumber data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah.

Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data primer

Menurut Sugiono (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh

peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan, yaitu data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, dokumentasi dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian berupa teori tentang pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan Bandar Lampung.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan, dengan maksud untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung, guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi.
- b. Dokumentasi, yaitu pengambilan data secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian mengenai masalah yang diteliti.
- c. Observasi. Metode pengumpulan data berupa kegiatan yang meliputi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian tersebut.

- d. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner secara langsung terhadap responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan Bandar Lampung. Untuk menyaring terhadap data tersebut, maka disediakan lima alternatif jawaban dengan masing-masing skor sebagai berikut :

Tabel 3.1

Alternatif Jawaban

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya sebanyak 51 orang.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua

anggota karyawan digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Yaitu berjumlah 50 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendefinisian variabel mengikuti definisi yang telah ditetapkan dalam literature yang dirujuk atau bila tidak tersirat secara jelas definisinya, maka peneliti dapat menjelaskan dengan pemahaman sendiri akan tetapi merujuk pada teori yang telah dipahaminya. Variabel yang terapat dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2017) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel yang di dalam penelitian ini adalah System manajemen SDM berbasis kompetensi (X1), Motivasi kerja (X2) pada Perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2017). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya.

3.6 Operasional Variabel

Berdasarkan variabel penelitian, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Ubaidillah (2020) pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan guna memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan ▪ Pemahaman ▪ Keterampilan ▪ Nilai ▪ Sikap ▪ Minat (Zwell 2015)	Likert
Motivasi kerja (X2)	Menurut Yuniarsih (2018) motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan.	motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kebutuhan Akan Berprestasi ▪ Kebutuhan Akan Afiliasi ▪ Kebutuhan akan Kompetensi ▪ Kebutuhan akan Kekuasaan (Hasibuan, 2017)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Hasibuan (2015), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang karyawan dalam mencerminkan kepuasan kerja mereka dalam suatu perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang secara mental menantang ▪ Kondisi kerja ▪ Gaji atau upah ▪ Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan ▪ Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan. (Robbins, 2015)	Likert

Sumber : Diolah tahun 2023

3.7 Uji Prasyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom $(df)=n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2019).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel/ dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka butir pertanyaan tidak reliabel (Ghozali, 2019)

3.8 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standard deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali,2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan distribusi frekuensi dalam membuat kategori atau pengelompokan data yang dimaksudkan untuk memudahkan dalam penyajian data, sehingga mudah dipahami dan informatif serta memudahkan dalam menganalisa atau pun menghitung data yang ada.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *non parametrik one sampel kolmogorof smirnov (KS)*. Kriteria pengembalian keputusan. Apabila $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear atau korelasi antar satu variabel independen dengan satu variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) yang pada model regresi harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih besar dari 10 (Ghozali, 2019).

3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \varepsilon$$

$$1. Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \varepsilon$$

$$2. Y = \alpha + \beta_2.X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja karyawan

α = Konstanta

β_1-4 = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi kerja

ε = Error

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji t atau Uji Parsial

1. Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ho = Kompetensi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung

Ha = Kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

1. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ho = Motivasi Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Bandar Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

2. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- c. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.11.2 Uji Hipotesis F (Simultan)

1. Uji F :Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

H_0 = Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

H_a = Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Membandingkan hasil perhitungan f dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Menentukan nilai titik kritis untuk f table pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan uji hipotesis.