

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Pada variabel rotasi pekerjaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data terbagi menjadi dua yaitu :

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 karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan berbagai data lain yang dibutuhkan seperti data karyawan, absensi, atau berkaitan dengan masalah penelitian pada IBI Darmajaya Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenisnya, metode pengumpulan data dibedakan menjadi dua yaitu Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*).

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Studi Kepustakaan (*Library Research*) adalah teknik yang dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang analisis pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di IBI Darmajaya Bandar Lampung.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan (*Field Research*) merupakan metode pengumpulan data secara langsung ke lapangan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada beberapa karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel 3.1. Instrument Skala Likert

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

Sumber : Selang (2013)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung, karena memiliki karakteristik yang sama yaitu terkait dengan variabel yang diteliti, adapun populasi penelitian ini sebanyak 166 karyawan.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung Tahun 2017
berdasarkan Status

No	Status	Jumlah
1	Tetap	89
2	PNSD	1
3	Kontrak	73
4	Honorar	3
Total		166

Sumber : Data Sekunder 2017

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014, p.118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili).

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Disproportionate Stratified Random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung. Penarikan seberapa besar ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Nugraha (2013) yaitu :

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

Dimana N = Banyaknya responden

n = Jumlah sampel yang akan diambil

e = Error yang ditoleransi = 10 %

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,1)^2} = 62,40$$

Besarnya ukuran sampel terpilih adalah sebesar 62,40 (dibulatkan menjadi 63). Jadi ukuran sampel terpilih adalah 63 karyawan pada IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Kemudian melalui teknik *Disproportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dan berstrata tetap sebagaimana tidak proporsional pembagiannya, karena anggota populasi heterogen (tidak sejenis). Artinya, hanya berlaku bagi anggota populasi karyawan dengan status “tetap” dan “kontrak”, sementara anggota populasi “PNSD” dan “Honorar” ditentukan ukuran sampel sesuai dengan jumlah populasi, penentuan ukuran sampel digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Populasi Karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung
Tahun 2017 berdasarkan Status

No	Status	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Tetap	89	$\frac{89 \times 63}{166}$	33
2	PNSD	1	1	1
3	Kontrak	73	$\frac{73 \times 63}{166}$	26
4	Honorer	3	3	3
Total		166		63

Sumber : Data diolah 2017

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014, p.60).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu :

3.5.1 Variabel Independen (Eksogen)

Variabel (X) atau 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 (X) adalah rotasi kerja dan pelatihan

3.5.2 Variabel Antara (Intervening)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyalah/ antara variabel

eksogen dengan variabel endogen, sehingga variabel eksogen tidak mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Dalam penelitian ini variabel intervening (Y) adalah kepuasan kerja.

3.5.3 Variabel Dependen (Endogen)

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Z) adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel:

Tabel 3.4

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Rotasi Kerja (X1)	Robins dalam Edwan (2013) mengemukakan bahwa Rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan	Suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya pada IBI Darmajaya Bandar Lampung.	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Prestasi 5. Tanggung Jawab	Interval
Pelatihan (X2)	Siagian (2016, p.183), Pelatihan	kegiatan pelatihan di IBI Darmajaya	1. Isi pelatihan 2. Metode	Interval

	merupakan suatu bentuk investasi jangka pendek, untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas	untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas	<ul style="list-style-type: none"> 3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas pelatihan 	
Kepuasan Kerja (Y)	Siagian (2016, p.295) Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.	Sikap atau perasaan positif yang ditunjukkan oleh karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung dalam melaksanakan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran 2. Pekerjaan 3. Kesempatan promosi 4. Atasan 5. Rekan kerja 	Interval
Kinerja (Z)	Sulistiani (2009) adalah kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya, Sugiyono 2014 p.173) Uji validitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig (I-tailed) < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig (I-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

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

(*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.5
Interprestasi Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber: Dwi Purnomo (2012)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

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. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program *SPSS versi 20*.

Prosedur pengujian :

1. Rumusan hipotesis :

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Homogenitas Sampel

Uji homogenitas yaitu suatu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Uji homogenitas pada penelitian ini penulis dibantu dengan program **IBM SPSS 20**.

Prosedur pengujian :

1. Rumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_1 : Varians populasi adalah tidak homogen.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0.05 maka (Alpha) H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0.05 maka (Alpha) H_0 diterima.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

1. Rumusan Hipotesis :

H_0 = Model regresi berbentuk linear

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear

2. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

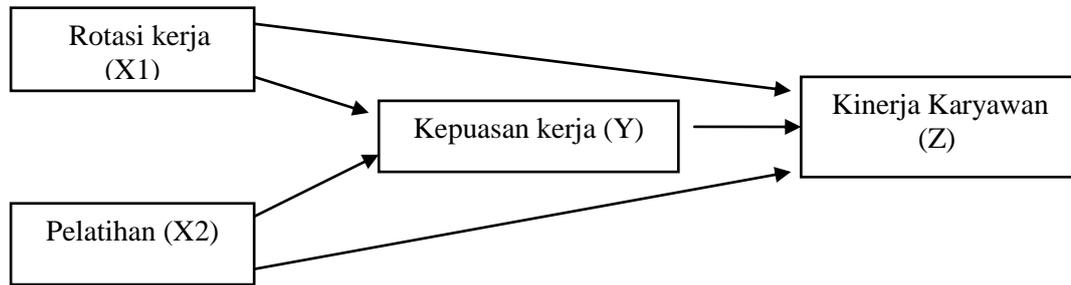
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Path Analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Hipotesis awal hubungan antar variabel kausal adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1
Analisis Jalur

Substruktur yaitu jalur-jalur variabel yang membentuk kepuasan kerja dan jalur-jalur variabel yang membentuk kinerja. Substruktur yang membentuk kepuasan kerja dipengaruhi oleh jalur variabel rotasi kerja dan pelatihan. Sedangkan jalur yang membentuk kinerja dipengaruhi oleh jalur variabel rotasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja.

Ada dua model persamaan substruktural pertama yaitu :

1. Substruktur 1

Y (Kepuasan Kerja) dengan jalur-jalur variabel X1 (rotasi kerja) dan X2 (pelatihan) dengan persamaan jalur sbb :

$$Y = PYX1 + PYX2 + \epsilon$$

-Pengujian hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Melihat pengaruh rotasi kerja dan pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H₀ : Rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H_a : Rotasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H_a : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Substruktur 2

Z (Kinerja) dengan jalur-jalur variabel X1 (Rotasi kerja), X2 (pelatihan) dan Y (kepuasan kerja) dengan persamaan jalur sbb :

$$Z = PZX1 + PZX2 + \epsilon$$

-Pengujian hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Melihat pengaruh rotasi kerja dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja

1. Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

H₀ : Rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Rotasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H₀ diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

H₀ : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian :

a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.