

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini memakai penelitian verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang dipergunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018) penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2. Pendekatan Penelitian

Untuk metode dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode suatu penelitian yang memiliki maksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang sedang diteliti dan pengaruh dari variabel satu dengan variable lainnya. Lokasi penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Tulang Bawang Lampung dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Menggunakan skala pengukuran likert. Populasi serta sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai bagian *marketing* Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung yang berjumlah 50 karyawan. Selanjutnya metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan empat jenis variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2), variabel reward dan punishment (X3) dan variabel kepuasan kerja (X4), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Yaitu suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia antara lain (Singarimbun 1995) meliputi :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan di perusahaan dapat dilakukan dengan adanya partisipasi pegawai dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

2. Kegiatan non-diklat

Kegiatan non-diklat berupa kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan secara mandiri yaitu belajar dari media elektronik.

3. Promosi

Promosi dilakukan melalui pemberian kenaikan jenjang karir karyawan yang lebih baik.

4. Motivasi

Motivasi dilakukan dengan memberikan bonus kepada para pegawai yang bekerja dengan baik.

3.3.1.2 Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan menurut Rizaldi (2017), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

Indikator gaya kepemimpinan Transformasional menurut (Rahmadin, 2010) :

1. Karisma (Charisma) Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya.
2. Inspirasi (Inspirational) Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.
3. Perilaku Dan Perhatian terhadap anak buah yang sifatnya individual (Individualized Consideration) Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.
4. Menstimulasi Pemikiran / Ide-Ide (Intelektual Stimulation) Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

3.3.1.3 Reward dan Punishment

Reward didefinisikan oleh Paramarta (2016) sebagai sebuah bentuk ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. Pemberian hadiah yang menyenangkan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang diinginkan. Menurut Shields (2016) *reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Lebih lanjut menurut Handoko (2012) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya

Sedangkan, Punishment didefinisikan oleh Rivai (2014) sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan menurut Fahmi (2017) menjelaskan bahwa *punishment*

adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya. Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan

3.3.1.4. Kepuasan Kerja

Yaitu suatu perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan karyawan akibat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Robbins 2015) meliputi :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

3.3.1.5. Kinerja Karyawan (Y)

Yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam satu periode tertentu. Indikator-indikator Kinerja Karyawan antara lain (Indahingwati dan Nugroho, 2020) meliputi :

1. Kuantitas pekerjaan, mangacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang yang harus diselesaikan.,

2. Kualitas pekerjaan, yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.
4. Kehadiran, merujuk pada datang pada waktunya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
5. Kerja sama, yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Kegiatan Non-Diklat 3. Promosi 4. Motivasi 	Likert
Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional 	Likert
Reward dan Punsihment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering mendapat penghargaan 2. Semakin sering mendapat sanksi 3. Motivasi mendapatkan reward 	Likert

	4. Sosialisasi reward dan punishment	
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental bersifat menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang layak 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung 	Likert
Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama 	Likert

3.3.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran pada penelitian ini memakai Skala Likert untuk mendapatkan data interval atau rasio. Menurut Sugiyono (2020) Skala Likert dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pada penelitian yang akan menguji variable menggunakan jawaban yang akan diberikan skor dengan cara responden akan memilih satu jawaban dari lima pilihan jawaban yang telah tersedia. Pada setiap jawaban diberikan skor yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Skor yang didapat akan dijumlah yang akan menjadi jumlah skor. Jumlah skor tersebut yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert (Sugiyono(2020))

Jawaban	Skor
Sangat Setuj (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian *marketing* Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung sebanyak 32 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 32 karyawan sehingga teknik sampel yang akan digunakan yaitu teknik sampel jenuh yaitu semua pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung menjadi responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel yang mana semua jumlah populasi dipergunakan menjadi sampel.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer merupakan suatu sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dapat dikumpulkan

secara langsung oleh peneliti dari pihak terkait atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti dapat memperoleh data primer setelah dilakukannya penelitian secara langsung pada obyek penelitian melalui wawancara, observasi dan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder merupakan suatu sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu yang sesuai dengan buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian serta catatan, dokumen ataupun arsip dari Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Wawancara

Menurut Harbani Pasolong (2012), wawancara adalah kegiatan tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interviewee. Metode wawancara bisa dilakukan secara langsung (personal interview) maupun tidak langsung (telephone atau mail interview). Adapun yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dalam strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Tulang Bawang Lampung.

3.6.2 Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan suatu pengamatan pada objek penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung pegawai secara langsung untuk mendapatkan hasil fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

3.6.3 Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Metode pengumpulan data ini dinyatakan efisien jika peneliti mengetahui variable yang akan diukur.

3.6.4 Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini melalui buku, jurnal, data profil perusahaan, data karyawan, dan data yang bersumber dari internet.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dilakukannya pengujian validitas dengan tujuan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada angket. Suatu angket dapat dikatakan valid jika item pertanyaan pada angket dapat mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected item Total Correlation*

dengan bantuan software SPSS 20 untuk menguji validitas. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30. 57 Sugiyono, (2013). Adapun rumusnya menurut Sugiyono (2020) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden
- $\sum x_i$ = Skor item instrumen
- $\sum x_i \sum y_i$ = Total skor jawaban
- $\sum x_i^2$ = Kuadrat skor item
- $\sum y_i^2$ = Kuadrat total skor jawaban
- $\sum x_i y_i$ = Perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan suatu objek yang sama, akan menghasilkan suatu data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrument pada penelitian ini digunakan alat bantu berupa uji statistic SPSS 20. Menurut Sugiyono (2017)

dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left| \frac{k}{(k - 1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right|$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Dengan dasar pengujian jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen yang digunakan reliable tetapi jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen yang digunakan tidak reliable

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya, apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2017).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika

$asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2017).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Variable Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independen (Ghozali, 2017). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (arena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Ghozali, 2017).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang memiliki sifat homoskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Salah satu cara menguji adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di unstandardized (Ghozali, 2017). Dasar analisis heteroskedastisitas adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.⁶⁰
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 yaitu $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila $R^2 = 1$ berarti 100 persen total variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan menunjukkan ketepatan yang baik. Dan bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada total variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya (Ghozali, 2017).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2017).