

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif dimana Menurut Sugiyono (2018, p.55) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara suatu variabel. Pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Perusahaan Air Minum Daerah Way Rilau Bandar Lampung.

1.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data berdasarkan sumbernya dan dalam penelitian ini menggunakan data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah pertanyaan peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil wawancara dengan karyawan dan dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Studi Lapangan (*Field Research*) merupakan metode pengumpulan data secara langsung kelapangan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Dalam skala Likert kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan. Menurut Sugiyono (2018, p.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi. Skala Likert digunakan untuk menghitung semua indikator. Pembagian skala Likert dilakukan dengan pembagian berikut :

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

No	Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p.115) 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 penelitian ini adalah sebagian karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang berjumlah 276 karyawan.

Tabel 3.2

**Jumlah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Bandar
Lampung Tahun 2019**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direksi	3
2	Departemen SPI	12
3	Departemen Staf Ahli	1
4	Departemen Keuangan	40
5	Departemen Umum	37
6	Departemen Hukum dan Langganan	53
7	Departemen Litbang	10
8	Departemen Produksi	56
9	Departemen Distribusi	48
10	Departemen Perencanaan	16
	Jumlah	276

Sumber: PDAM Way Rilau Bandar Lampung 2020

1.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p.81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin, dengan menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah :

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

Keterangan :

n : Banyak responden

N : Jumlah sampel yang akan diambil

E : Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir $e=0,1$ (10%) untuk populasi dan jumlah besar.

$$n = \frac{276}{1 + 276(0,1)^2} = 73,40$$

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 276 orang, sehingga perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 73 orang, sampel diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sample yang digunakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

1.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.58) 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.

1. Variabel Bebas / Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) menurut (Sugiyono 2018, p.59) dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat / Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas menurut (Sugiyono, p.59) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y_1).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen menurut (Sugiyono, p.61) dalam penelitian ini menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara rill, secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti sebagai berikut :

Tabel 3.3

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Menurut Mangkunegara (2009, p.164) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan	Menurut Hasibuan dalam Risky Nur Adha (2019), indikator motivasi kerja yaitu : 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Aka Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Untuk Mencapai Tujuan	Interval
Disiplin Kerja (X ₂)	Handoko (2010) mengatakan disiplin merupakan seseorang yang dengan	Disiplin dalam pertumbuhan perusahaan dan organisasi, terutama digunakan	Menurut Mengkunegara dan Octorent (2015), indikator disiplin Kerja yaitu : 1. Disiplin Aturan	Interval

	kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.	untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perseorangan maupun secara kelompok.	Waktu 2. Disiplin Terhadap Peraturan 3. Disiplin Terhadap Aturan Prilaku Dalam Bekerja. 4. Disiplin Melaksanakan Tugas Yang Diberikan. 5. Disiplin Tanggung Jawab 6. Disiplin Kepemimpinan	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Wilson (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>jobrequirement</i>). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk	Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu	Ada beberapa indikator kinerja menurut Mathius dan Jackson dalam Fitrianto dkk (2016): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Interval

dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*jobstandard*).

Kepuasan Kerja (Z)	Menurut Marliani (2015, p.243) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu	Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan.	Menurut Gilmer (dalam Edy Sutrisno 2014, p.77), indikator kepuasan kerja sebagai berikut :	Interval
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Komunikasi 4. Fasilitas 5. Keamanan Kerja 	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), variabel (Y) Kinerja Karyawan dan variabel intervening (Kepuasan Kerja) Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018, p.172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah Product Moment dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Dalam pengujiannya validitas, instrumen diuji dengan menghitung menghitung koefisien korelasi antara item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau α sebesar 0,05. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 2.0 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$\sum X$: Total skor belahan ganjil

$\sum Y$: Total skor belahan genap

$\sum XY$: Total Skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika *sig (I-tailed)* $\alpha < (0,05)$ maka kuesioner dinyatakan valid.

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alau ukur atau kuisisioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dengan uji validitas. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* yaitu.

Uji reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach, dengan rumus berikut :

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

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah skor varian iteme

σ^2 : Varians total

Tabel 3.4

Interprestasi Nilai r

Interval Koefisien r	r Interprestasi
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018, p.250)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu dengan program SPSS 20.

Prosedur pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumus hipotesis :
Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
H₁ : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Kriteria pengambilan keputusan :
Apabila (sig) > 0,05 maka Ho diterima (Normal)
Apabila (sig) < 0,05 maka Ho ditolak (Tidak Normal)

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20. Uji linieritas dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

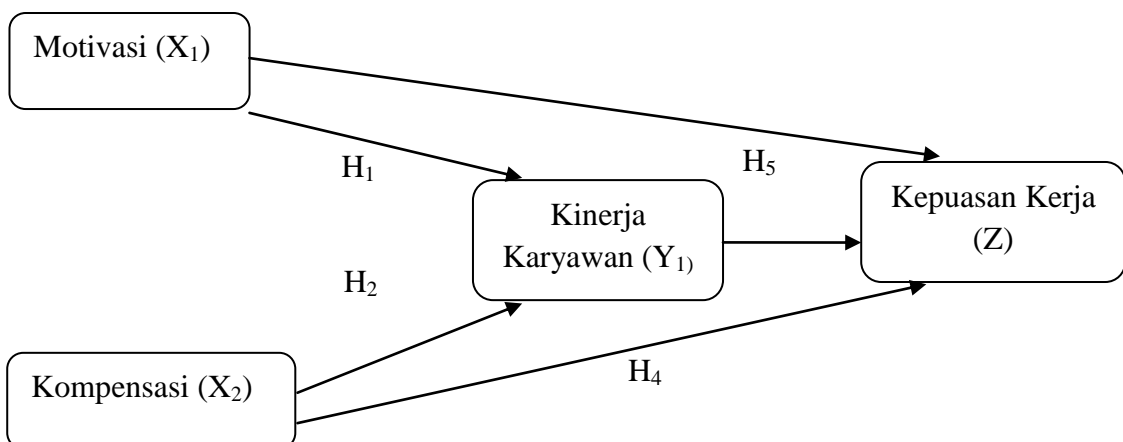
1. Rumus hipotesis :
Ho : Model regresi berbentuk Linier
H₁ : Model regresi tidak berbentuk Linier
2. Kriteria pengambilan keputusan:
Jika nilai (Sig) > (0,05) alpha maka Ho diterima
Jika nilai (Sig) < (0,05) alpha maka Ho ditolak

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018, p.142) teknis analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Analisis Jalur (PathAnalysis)

Analisis jalur (*pathan alysis*) adalah suatu teknik untuk hubungan menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidaknya hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Hipotesis awal hubungan antara 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 kinerja karyawan kerja dipengaruhi variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan jalur yang membentuk kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ada dua model persamaan substruktural pertama yaitu :

1. Substruk 1

Y (Kinerja Karyawan) dengan jalur X_1 (Motivasi) dan jalur X_2 (Disiplin Kerja) dengan persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = \beta_{YX1}X_1 + \beta_{YX2}X_2 + \epsilon$$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian :

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

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

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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 hasil dari uji hipotesis.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian :

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Mementukan 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 hasil dari uji hipotesis.

2. Substruktur 2

Z Kepuasan Kerja dengan jalur-jalur variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

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

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Melihat motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).

- H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Penguji :

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Mementukan 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 hasil dari uji hipotesis.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).
 H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 H_a : Disiplin Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Penguji :

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Mementukan 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 hasil dari uji hipotesis.
3. Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).
 H_0 : Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 H_a : Kinerja Karyawanberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Penguji :

- a. Membandingkan hasil t hitung dengan t table dengan perbandingan sebagai berikut :
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Mementukan 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 hasil dari uji hipotesis.