

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Sumber data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data skunder.

a) Data Primer

Menurut Suliyanto (2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa sering dia terlibat dengan pekerjaannya dan komitmen organisasional. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)

b) Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2018) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data – data karyawan seperti jumlah karyawan pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta)

3.3 Metode Pengumpulan Data

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

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung bagian manajer HRD secara pribadi dan beberapa karyawan tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya. Adapun hasil wawancara yang didapat peneliti adalah masih banyak karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh pemberian *Reward* dan *Punishment* yang tidak sesuai di PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta).

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada perusahaan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta). Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (S)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018) Populasi adalah keseluruhan sampel yang akan diambil dalam sebuah penelitian pada suatu objek yang digunakan, dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) Bandar Lampung yang berjumlah 30 karyawan. Populasi tersebut digunakan karena PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) Bandar Lampung sebagai objek penelitian yang akan diteliti.

3.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Menurut Suliyanto (2018) Sample jenuh (sample sensus) merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT. SRAS Bandar Lampung Tahun 2021

Departemen/Bagian	Jabatan	Jumlah Orang (Sampel)
Dept. Direktur	Owner	1
	Direktur Utama	1
Dept. Accounting	Sekretaris 1	1
	Sekretaris 2	1
	Manager SMO	1
	Manager Administrasi	1
Dept. Administrasi	Supervisor	2
	Administrasi	7
Dept. Internal Audit	Pengawas 1	2
	Pengawas 2	2
Mekanik	Mekanik 1	1
	Mekanik 2	1
	Helper	2
Driver	Kepala Kendaraan 1	1
	Kepala Kendaraan 2	1
	Driver	5
Kebersihan	Kebersihan 1	1
	Kebersihan 2	1
Jumlah		32

Sumber Data : PT. SRAS Bandar Lampung Tahun 2021

Berdasarkan tabel jumlah karyawan diatas terdapat 32 karyawan yang ada di dalam perusahaan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta). Untuk penyebaran kuesioner peneliti hanya menyebarkan kuesioner ke 30 responden dikarenakan 2 karyawan tersebut merupakan Owner dan Direktur dari perusahaan PT. SRAS (Sakura Radja Abadi Semesta) yang tidak memungkinkan untuk mengisi kuesioner.

3.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Suliyanto (2018:127) Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel independen atau Variabel bebas (X) adalah Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Suliyanto (2018:127) Variabel dependen (Variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel dependen atau variabel terikat (Y) Kepuasan Kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2016).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operational	Indikator	Skala
Pemberian Reward (X1)	<i>Reward</i> adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2017).	Reward merupakan suatu penghargaan dimana karyawan akan merasa dihargai ketika perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang mereka kerjakan dan akan membuat prestasi karyawan semakin meningkat.	1. Gaji dan Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan Karir	Likert
Punishment (X2)	Mangkunegara (2017) menjelaskan jika <i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.	Punishment merupakan hukuman kepada karyawan yang bertujuan efek jera untuk karyawan itu sendiri, dengan adanya punishment maka setiap karyawan akan lebih disiplin lagi terhadap pekerjaannya.	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang 3. Hukuman Berat	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit	Disiplin disetiap perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya kedisiplinan didalam diri akan membantu kita dalam pekerjaan. Seperti	1. Ketepatan Waktu 2. Tanggung Jawab 3. Ketaatan	Likert

	perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2016).	contoh datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal diluar pekerjaan.		
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2016). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbendaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	Kepuasan kerja dalam hal ini lebih ditujukan kepada karyawan, karena dengan puasny mereka dalam bekerja maka akan lebih cepat tujuan perusahaan akan tercapai, hal ini didapat dari pemberian reward dan juga disiplin kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat Suliyanto (2018). 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 di bawah 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 $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Ismail (2016) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

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

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 32 responden.

Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

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.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)
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 Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. 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 multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Rumusan Hipotesis:

Ho : Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang ke-1 ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($32-3=29$) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

3.10.2 Uji Persyaratan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Disiplin Kerja pada $\alpha 0,05$ dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho di tolak

Apabila Signifikan (Sig) . 0,05 maka Ho diterima.