

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian verivikatif. Menurut Sugiyono (2012:7) Metode Verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan jenisnya, penelitian verifikatif ini dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel - variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Jadi responden diberi beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Dengan demikian sumber datanya adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara khusus.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah CV.Putra-Putri sedangkan objek yang akan diteliti adalah pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Putra-Putri dan waktu yang digunakan untuk melakukan lamanya satu bulan (08 Mei – 08 Juli 2017).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian adalah 50 pegawai CV Putra Putri di bagian produksi.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 50 karyawan CV Putra Putri. Karena jumlah sampling atau tehnik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi di bagian produksi CV Putra Putri. Dalam penelitian ini jumlah populasi terbatas sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sampling jenuh.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Berdasarkan pengamatan obyek langsung di lapangan, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh CV. Putra Putri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan sehubungan dengan tugas organisasi yang semakin meningkat.

Indikator variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dalam Endang Sukartaji (2016) yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan oleh peneliti adalah :

1) Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan

2) Rotasi Unit Kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun

3) Latihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

3.4.2. Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan pengamatan obyek langsung di lapangan, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja pada CV. Putra Putri.

Indikator variable kepuasan kerja (X_2) Menurut Luthans dalam Wibowo (2008) adalah :

a) Pekerjaan itu sendiri.

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

b) Rekan kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c) Pimpinan (Supervision)

Mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

d) Gaji atau upah.

Dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

3.4.3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengamatan langsung obyek di lapangan, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan atau karyawan CV. Putra Putri yang diukur dengan indikator dari (John Miner: 1988 dalam Sudarmanto 2014):

Indikator variable kinerja karyawan (Y) adalah :

a. Kualitas

Kualitas yang dimaksud dalam hal ini yaitu tentang tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

b. Kuantitas.

Kuantitas yaitu tentang seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan

c. Penggunaan waktu dalam kerja.

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tentang ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang yang dilakukan oleh karyawan.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja yaitu tentang seberapa solid/kompak seorang karyawan dalam bekerja kelompok atau tim.

3.4.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penyusunan penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut.

Gambar 3.1. Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Pengarahan	Mampu memberikan pengarahan sesuai dengan tujuan perusahaan
	Rotasi Unit Kerja	Mampu menambah kemampuan karyawan disetiap bagian yang dikerjakan
	Latihan instruksi pekerjaan	Mampu melatih karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan sekarang
Kepuasan Kerja (X_2)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
	Rekan kerja	Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja
	Pimpinan	Pimpinan memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaan
	Gaji	Imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kualitas hasil produksi sesuai dengan standart perusahaan
	Kuantitas	Kuantitas hasil produksi sesuai dengan target perusahaan

	Penggunaan waktu dalam kerja	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	Karyawan mampu bekerja dalam team

3.5. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengembangan sdm, kepuasan kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa angket dengan pengaturan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2010:93).

Penelitian ini menggunakan sejumlah *statement* 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut. Berikut adalah tabel skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2010 : 94)

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Instrumen yang valid berarti

alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiono, 2010 : 137).

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999:115) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah dikemukakan oleh Arikunto (2013), yang dikenal dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi Antara Variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah Skor Butir Soal

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total

$\sum Xy$ = Jumlah Perkalian Skor Butir Soal, N = Jumlah Responden

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlatian	R kritis	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusi	X1.1	0,500	0,30	Valid
	X1.2	0,541	0,30	Valid
	X1.3	0,387	0,30	Valid
	X1.4	0,572	0,30	Valid
	X1.5	0,710	0,30	Valid
	X1.6	0,525	0,30	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,662	0,30	Valid
	X2.2	0,631	0,30	Valid
	X2.3	0,654	0,30	Valid
	X2.4	0,602	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,649	0,30	Valid
	Y.2	0,747	0,30	Valid
	Y.3	0,614	0,30	Valid
	Y.4	0,423	0,30	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2017

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2010:26) realibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengaruh yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu cirri instrument pengaruh yang baik. Setelah melakukan pengujian validitas langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukran dengan diperoleh nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrument.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini angket dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008:54).

Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan *reliable* atau tidak dengan metode *Cronbach Alpha* di atas 0,6 (Arikunto, 1998). maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,623	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,628	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,602	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.4 diatas hasil uji reliabilitas atas variabel pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha diatas 0,60, sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

3.7. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian angket oleh karyawan CV Putra Putri.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan digunakan untuk menunjang informasi yang di perlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap obyek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

3.8. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden. Syamsul Hadi (2006) menyatakan bahwa kuisisioner adalah pertanyaan yang sudah disiapkan dan ditulis sebelumnya oleh peneliti, untuk dimintakan jawabannya pada responden, kuisisioner tidak selalu berupa pertanyaan, namun juga dapat berupa pernyataan. Proses penyebarandanpengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survei dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

Adapun beberapa tehnik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan beberapa tehnik, yaitu:

3.8.1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.

3.8.2. Wawancara/Interview Langsung.

Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

3.8.3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variable lain Menurut Sudjana (2005) pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti dibawah ini :

1,00 – 1,80	=	Sangat Rendah
>1,80 – 2,60	=	Rendah
>2,60 – 3,40	=	Cukup/Sedang
>3,40 – 4,20	=	Tinggi
>4,20 – 5,00	=	Sangat Tinggi

3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:192) mengatakan bahwa analisis regresi berganda untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu : pengembangan sumber daya manusia (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia
- b₂ = koefisien regresi kepuasan kerja
- X₁ = Pengembangan sumber daya manusia
- X₂ = Kepuasan Kerja
- e = error atau variable pengganggu

3.10. Uji Asumsi Klasik

3.10.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi (Ghozali, 2013).

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal.

3.10.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2011:106).

3.10.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman (Umar, 2008:82) yang dikutip oleh Utami (2014).

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1. Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah : Langkah-langkah uji hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial

- b. $H_1 : t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Taraf signifikan = 5 %
- b. Jika $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variable dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka R-square dalam model summary yang dihasilkan oleh program (Ferdinand, 2014).

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.