

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberi saran.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Surya Kencana Food. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel yakni *simple random sampling* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dari seluruh populasi dibagian produksi sebanyak 270 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin diambil sebanyak 73 sampel (responden), variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), variabel intervening yaitu kepuasan kerja (X2). Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket, wawancara, dokumentasi. Data di olah menggunakan dengan bantuan progam SEM-WARP PLS.

1.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sedangkan definisi operasional variabel dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Menurut teori ERG dalam Rivai (2013), menyatakan motivasi yaitu suatu kebutuhan yang harus terpenuhi dari yang paling mendasar.

Mengacu pada pendapat teori ERG, dalam penelitian ini motivasi kerja berfokus pada setiap orang memberi prioritas kepada sesuatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan demikian seterusnya, yang diukur melalui 3 dimensi kemudia dipecah menjadi 7 indikator dan terjadi pengurangan beberapa indikator disebabkan karena indikator tersebut tidak sesuai dengan objek yang diteliti hasil ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan kepala bagian perusahaan (HRD):

1) Kebutuhan bertahan hidup:

- Kebutuhan pangan
- Kebutuhan sandang
- Kebutuhan papan
- Kebutuhan rasa aman dalam bekerja

2) Kebutuhan sosial:

- Dianggap sebagai bagian dari lingkungannya

3) Kebutuhan perkembangan diri:

- Kreatifitas
- Pengambilan keputusan

4) Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Rivai (2013), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Mengacu pada definisi kepuasan kerja oleh Rivai (2013), dalam penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan puas yang dimana bisa mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, yang diukur menggunakan 2 dimensi kemudian dipecah menjadi 6 indikator dan terjadi pengurangan beberapa indikator disebabkan karena indikator tersebut tidak sesuai dengan objek yang diteliti hasil ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan kepala bagian perusahaan (HRD):

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri:

- Senang terhadap pekerja itu sendiri
- Kesempatan belajar
- Kesempatan mendapatkan tanggung jawab

2) Kepuasan terhadap Supervisor:

- Bantuan teknis
- Dukungan dari atasan

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

4) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto (2014), kinerja karyawan merupakan suatu sikap yang bisa mempertanggungjawabkan kinerjanya diperusahaan tempatnya bekerja.

Mengacu pada teorinya John Miner (1988), dalam penelitian ini kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan, yang diukur dengan 3 indikator dan terjadi pengurangan indikator, hal ini disebabkan karena 1 indikator di variabel kinerja karyawan sama dengan indikator variabel kepuasan kerja:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Penggunaan waktu

1.2.1 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2012).

Skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana jawaban setiap pertanyaan atau pernyataan yang paling negative. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono, (2012). Skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dijabarkan sebagai berikut:

Sangat setuju diberi skor	: 5
Setuju diberi skor	: 4
Netral diberi skor	: 3
Tidak setuju diberi skor	: 2
Sangat tidak setuju diberi skor	: 1

1.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 270 karyawan bagian produksi pada CV. Surya Kencana Food.

1.3.2 Sampel

Menurut Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2013), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat persen kelonggaran (error) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan 10% atau 0.01.

Besarnya populasi yang diketahui adalah 270 karyawan, jadi besar sampel yang digunakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{270}{1 + 270 (10\%)^2} \\ &= \frac{270}{1 + 270 (0,01)} \\ &= \frac{270}{3,7} \\ &= 72,97 = 73 \end{aligned}$$

Dari analisis perhitungan diatas didapat hasil sebesar 72,97 dan apabila dibulatkan maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan *simple random sampling* (sederhana), karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

1.4 Jenis dan Sumber Data

1.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Menurut Sumarsono (2004), data kualitatif yaitu nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala bagian personalia perusahaan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka, Sumarsono (2004), yang diperoleh dari data koesioner yang dibagikan.

1.4.2 Sumber Data

Metode pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan jenis sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sumarsono (2004), data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, data primer dalam penelitian ini berupa jawaban angket dari para karyawan CV. Surya Kencana Food yaitu mengenai variabel motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja selain itu berasal dari observasi dan wawancara pimpinan (HRD)

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004), data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, data sekunder dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Surya Kencana Food melalui dokumentasi.

1.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Observasi

Observasi menurut Sanafiah Faisal (1990) dalam Sugiyono (2012) adalah observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation and covert observation*). Dalam hal ini, peneliti dalam pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Tetapi terkadang peneliti juga tidak harus terus terang tentang penelitiannya atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

2. Angket

Anket adalah teknik pengumpulan data dengan pengisian daftar pernyataan yang merupakan bentuk wawancara tidak langsung kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

3. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara adalah dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam perusahaan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan perusahaan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dalam bentuk data produksi, profil perusahaan, data karyawan produksi.

1.5 Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi Kerja (X1) Rivai (2013)	Kebutuhan bertahan hidup	Kebutuhan pangan	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan	interval
		Kebutuhan sandang	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang	interval
		Kebutuhan papan	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal	interval
	Kebutuhan sosial	Dianggap sebagai bagian dari lingkungannya	Saya diakui oleh masyarakat sebagai orang yang sudah bekerja	interval
	Kebutuhan perkembangan diri	Kreatifitas	Saya berani untuk menunjukkan kreatifitas/keterampilan yang dikuasai	interval
		Pengambilan keputusan	Saya berani dalam mengambil keputusan disaat dibutuhkan	interval

Lanjutan tabel 3.1 instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja (X2) Rivai (2013)	Pekerjaan itu sendiri	Senang dengan pekerjaan yang diberikan	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saat ini	interval
		Kesempatan belajar	Saya merasa puas dengan kesempatan belajar yang diberikan oleh perusahaan	interval
		Kesempatan mendapatkan tanggung jawab	Saya merasa puas terhadap perusahaan yang telah memberikan kesempatan tanggung jawab atas pekerjaan saat ini	interval
	Supervisor	Bantuan teknis	Saya merasa puas atas bantuan atasan saat melakukan pekerjaan yang sulit dikerjakan	interval
		Dukungan dari atasan	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena mendapatkan dukungan dari atasan	interval
		Kepuasan terhadap rekan	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang selalu memberi dorongan semangat	interval

Lanjutan tabel 3.1 instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Sudarmanto (2014)		Kualitas	Mutu dari hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	interval
		Kuantitas	Jumlah produksi yang diselesaikan oleh karyawan sesuai target perusahaan	interval
		Penggunaan waktu	Karyawan selalu datang ke perusahaan tepat waktu	interval

1.6 Pengujian Instrumen

1.6.1 UJI Outer Model

Dalam pengujian Outer Model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian Solimun (2017).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS validitas diukur dengan menggunakan dua instrument, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* Solimun (2017). *Convergent Validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel

latennya, sedangkan *Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Dengan ketentuan :

1. *Convergent Validity*

Nilai P-value < 0.05 atau Nilai muatan factor > 0.7

2. *Discriminant Validity*

Nilai muatan factor > Cross-loading atau akar AVE > *Cross loading*.

Tabel 3.2

Combined Loadings

Indikator	Factor Loadings	P Value
X1.1	0.690	<0.001
X1.2	0.705	<0.001
X1.3	0.750	<0.001
X1.4	0.675	<0.001
X1.5	0.720	<0.001
X1.6	0.762	<0.001
X2.1	0.808	<0.001
X2.2	0.840	<0.001
X2.3	0.862	<0.001
X2.4	0.697	<0.001
X2.5	0.765	<0.001
X2.6	0.547	<0.001
Y1.1	0.599	<0.001
Y1.2	0.919	<0.001
Y1.3	0.802	<0.001

Sumber : WarpPLS

Dari tabel 3.2 Combined Loadings dapat dijelaskan dari 73 responden, uji Validitas dapat diketahui bahwa nilai muatan faktor dari sebagian besar indikator memiliki nilai lebih dari 0.7 atau memiliki

probability value kurang dari 0.05. Sehingga masing-masing indikator dapat terpenuhi atau di terima.

Tabel 3.3

Square Roots of AVEs

	X1	X2	Y
X1	0.718	0.606	0.247
X2	0.606	0.761	0.380
Y	0.247	0.380	0.785

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal

Tabel 3.3 menjelaskan *Discriminant Validity* dapat diketahui bahwa nilai akar AVEs X1, X2, Y lebih besar dari korelasinya, loading indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada loading ke konstruk lain (*cross-loading* rendah) sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2009). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS untuk mengukur reliabilitas diukur dengan *Composite Reliability* dan *Alpha Cronbach*. *Composite Reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor *composite reliability*, sedangkan *Alpha Cronbach* (Reliabilitas Internal Konsisten) adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik

berdasarkan nilai koefisien alpha Solimun, (2017). Dengan ketentuan *composite reliability* >0.7 dan *alpha cronbach* >0.6 maka masing-masing variabel terpenuhi.

Tabel 3.4

Composite Reliability & Cronbach's Alpha Coefficients

Latent Variables	Composite reliability coefficients	Cronbach's alpha coefficients
X1	0.864	0.811
X2	0.890	0.849
Y	0.824	0.673

Sumber : WarpPLS

Dari tabel 3.4 dapat dijelaskan diketahui bahwa nilai *composite reliability* >0.7 dan *alpha cronbach* >0.6, sehingga *composite reliability* dan *alpha cronbach* terpenuhi.

1.7 Teknik Analisis Data

1.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran 1 sampai 5, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1) 1,0 – 1,8 = Buruk sekali

- 2) > 1,8 – 2,6 = Buruk
- 3) > 2,6 – 3,4 = Cukup
- 4) > 3,4 – 4,2 = Baik
- 5) > 4,2 – 5,0 = Sangat baik Sumber: Arikunto, (2013)

1.7.2 SEM PLS (Warp-PLS)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM-PLS. SEM di bagi dua jenis, *covarian-based* SEM (CB-SEM) dan *variance-based* SEM (SEM-PLS) solihin dan ratmono (2014). SEM-PLS adalah sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variasi dari variabel laten prediktor Sholihin dan Ratmono (2014). Penelitian ini, menggunakan alat analisis WarpPLS.

SEM-PLS mendefinisikan variabel laten sebagai linear agregat dari indikatornya, di mana metode estimasi bobot variabel laten dilakukan dengan membangun inner model dan outer model Abdillah dan Jogyanto, (2015). Untuk menghasilkan hasil analisis data yang dapat di pertanggungjawabkan, maka perlu dilakukan pengujian *Goodness of Fit Solimun* (2017).

Pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS, validitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* Solimun (2017). *Convergent Validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, sedangkan *Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya Solimun (2017). Sedangkan

reliabilitas diukur dengan *Composite Reliability* dan *Alpha Cronbach* Solimun (2017). *Composite Reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki *reliabilitas komposit* yang baik berdasarkan skor *composite reliability*, sedangkan *Alpha Cronbach* (*Reliabilitas Internal Konsistensi*) adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki *reliabilitas komposit* yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha Solimun (2017).

1.7.3 Analisis mediasi SEM-PLS

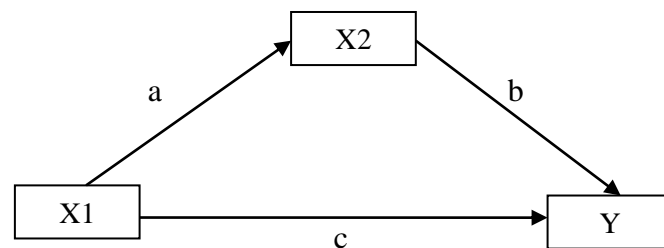
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model analisis regresi mediasi dan pengolahan data menggunakan program Warp PLS (*Parsial Least Square*). analisis mediasi SEM-PLS ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel intervening.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan dua metode untuk menunjukkan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi untuk model mediasi. Seperti yang telah diuraikan oleh Baron dan Kenny (1986).



Gambar 3.1 Metode Pertama (*Direct Effect*)

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh langsung variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y).



Gambar 3.2 Metode Kedua (*Indirect Effect*)

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (X2). dari kedua metode diatas, terdapat pengambilan kesimpulan tentang mediasi sebagai berikut:

- a. Jika koefisien jalur c dari hasil estimasi metode kedua tetap signifikan dan tidak berubah $c=c'$ maka hipotesis mediasi tidak didukung
- b. Jika koefisien jalur c' nilainya turun ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*parsial mediation*)
- c. Jika koefisien jalur c' hasilnya turun ($c' < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*)

1.7.4 Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesa dengan analisis regresi mediasi yaitu dengan menggunakan program Warp PLS. berikut ini hipotesa yang akan diuji dalam penelitian, yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

1.7.5 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang di terangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya. *Effect size* (*R-squared*) dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu (0,02) lemah, (0,015) medium, (0,35) besar. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin basar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel dependennya.