

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dimana sebuah penelitian eksplanatori menurut Singarimbun (2006) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner (angket). Populasi dan sampelnya adalah karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo. skala pengukuran menggunakan Skala Likert, Teknik analisis data menggunakan analisis SEM menggunakan program Warp PLS dan uji hipotesis melalui *direct effect* dan R square determinasi untuk melihat *goodness of fit*.

#### **3.2. Lokasi dan waktu penelitian**

Dalam penelitian ini dilakukan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk responden adalah karyawan Alfamart *store focus*. waktu penelitian ini dilakukan pada bulan agustus-oktober 2017

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (Dependen) dan dua variabel terikat (independen)

a. Variabel Bebas (X)

Kompesasi (X1)

Motivasi Kerja (X2)

b. Variabel Terikat (Y)

Disiplin Kerja (Y2)

Kepuasan Kerja (Y1)

#### **3.3.2 Definisi operasional variabel**

Definisi operasional mengacu pada makna serta pengukuran dari variabel (karakteristik yang melekat dari sebuah variabel). Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

a. Disiplin kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan (Hasibuan,2014) disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran

Kehadiran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu karyawan saat memulai pekerjaannya dan jumlah absen karyawan tersebut.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan karyawan saat bekerja dengan peraturan perusahaan yang sudah dibuat,

3. Ketaatan pada standart kerja

Ketaatan pada standart kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepatuhan karyawan mentaati standart operasional prosedur yang berlaku.

b. Kepuasan kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan (Ivancevich, 2007:90) kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah dimana karyawan merasa senang ataupun tidak senang dengan pekerjaan ataupun dengan tempat dimana ia bekerja. Indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Imbalan pekerjaan

imbalan pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang, barang atau penghargaan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya

2. Peluang promosi

Peluang promosi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan merasa bekerja dengan senang di Alfamart karena berpeluang untuk di promosikan naik jabatan.

### 3. Supervisi rekan kerja

Supervisi rekan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan antar karyawan yang bekerja di Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.

### 4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dimana karyawan menyenangi pekerjaannya

### 5. Keamanan pekerjaan.

Keamanan pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jaminan keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik gangguan keamanan dari orang maupun hal-hal lain yang dapat mencelakakan keryawan.

## c. Motivasi kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan (Hasibuan,2014) motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan suatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya agar tercapai kebutuhannya

Menurut (Maslow dalam Hasibuan 2014:153) indikator motivasi kerja dapat diukur melalui:

### 1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.

## 2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam

## 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.

## 4. Kebutuhan akan harga diri

kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi

## 5. Aktualisasi diri

Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

## d. .Kompensasi

Mengacu pada konsep yang dinyatakan dalam (Hasibuan,2014:127) kompensasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Indikator kompensasi meliputi:

1. Asuransi

Adalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Gaji

Gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang didapat karyawan setelah melakukan pekerjaannya

3. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang untuk menunjang kebutuhannya.

Bonus tidak dimasukkan dalam indikator kompensasi karena tidak ada bonus di Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.

**Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Butir
Kompensasi (X1)	1. Gaji	X1.1 Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan kerjanya
	2. Asuransi	X1.2 Perusahaan memberikan asuransi terhadap karyawan
	3. Tunjangan	X1.3 Perusahaan memberikan tunjangan setiap tahun sekali
Motivasi kerja (X2)	1. Kebutuhan fisiologis	X2.1 Bekerja untuk memenuhi kebutuhan Hidup
	2. Kebutuhan rasa aman	X2.2 Keamanan karyawan saat bekerja dijamin oleh perusahaan apabila ada kejahatan
	3. Kebutuhan sosial	X2.3 Karyawan bekerja dalam tim
	4. Kebutuhan akan harga diri	X2.4 Perlakuan pimpinan terhadap karyawan Baik
	5. Aktualisasi diri	X2.5 Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi promosi jabatan.
Kepuasan kerja (Y1)	1. Isi pekerjaan	Y1.1 Adanya kejelasan uraian tugas sesuai dengan kemampuan kerja karyawan

	2. Supervisi	Y1.2 Atasan melakukan pengawasan secara berkala agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
	3. Organisasi dan manajemen	Y1.3 Tanggung jawab yang diberikan atasan dapat meningkatkan disiplin kerja
	4. Rekan kerja	Y1.4. Kerjasama antara rekan kerja terjalin dengan baik.
	5. Kondisi pekerjaan	Y1.5. Fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan nyaman bekerja
Disiplin kerja (Y2)	1. Tepat waktu	Y2.1 Karyawan hadir tepat waktu saat Bekerja
	2. Pemanfaatan sarana kantor	Y2.2. Penggunaan sarana kantor sesuai Kebutuhan
	3. Tanggung jawab yang tinggi	Y2.3 Bertanggung jawab atas pekerjaan
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	Y2.4. Taat terhadap aturan kantor

Sumber: Hasibuan (2014)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Alfamart *store focus* kantor cabang Sidoarjo sebanyak 540 karyawan.

#### 3.4.2. Sampel

Penentuan jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah penarikan sampel menggunakan teknik Simple Random

Sampling yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:118).

Rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel  
(10%).

$$\text{maka, } n = \frac{540}{1+540(0,1)^2}$$

$$= \frac{540}{1+5,40}$$

$$= \frac{540}{6,4}$$

$$= 84,3$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 84,3 dibulatkan menjadi 84 responden.

### 3.5. Jenis Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Jenis Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah bersumber dari:

1. Data primer yang berhubungan dengan masalah, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan toko Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo)



2. .Data sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi,motivasi kerja,kepuasan kerja dan disiplin kerja.

### **3.5.2. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

2. Wawancara

pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan dan pemimpin perusahaan, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Angket

Angket ini sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan.

## Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan data secara langsung melalui karyawan dan pemimpin perusahaan

### 3.5.3. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuisisioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan dan responden diminta mengisi daftar pernyataan pada lembar jawaban. Menurut Sugiyono (2012:133), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono 2012

### 3.6.Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*.

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 23. Bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan  $r\text{-hitung} \geq 0,3$ . Menurut Umar (2002), yang mengatakan sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba, minimal 30 orang. Berikut hasil perhitungan uji validitas menggunakan bantuan SPSS seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3 hasil uji validitas**

No	Indikator	R hitung	R Kritis	Keterangan
1	X1.1	0,862	0,3	Valid
2	X1.2	0,900	0,3	Valid
3	X1.3	0,820	0,3	Valid
4	X1.4	0,832	0,3	Valid
5	X1.5	0,680	0,3	Valid
6	X2.1	0,511	0,3	Valid
7	X2.2	0,788	0,3	Valid
8	X2.3	0,651	0,3	Valid
9	X2.4	0,827	0,3	Valid
10	X2.5	0,778	0,3	Valid
11	Y1.1	0,720	0,3	Valid
12	Y1.2	0,703	0,3	Valid
13	Y1.3	0,814	0,3	Valid
14	Y1.4	0,771	0,3	Valid
15	Y1.5	0,786	0,3	Valid
16	Y1.6	0,565	0,3	Valid
17	Y1.7	0,787	0,3	Valid
18	Y2.1	0,528	0,3	Valid
19	Y2.2	0,906	0,3	Valid
20	Y2.3	0,420	0,3	Valid
21	Y2.4	0,836	0,3	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pernyataan-pernyataan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2007).

Suatu konstruk atau variabel atau dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Suharsimi, 2006), maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliabel. Proses

pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Berikut hasil uji reliabilitas seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,877	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,765	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	0,855	Reliabel
Disiplin kerja (Y2)	0,644	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban item terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

$$1,0 - 1,8 = \text{Sangat rendah}$$

$$1,9 - 2,6 = \text{Rendah}$$

2,7 - 3,4 = Cukup

3,5 - 4,2 = Tinggi

4,3 - 5,0 = Sangat Tinggi

Sumber : (Sudjana, 2005)

### 3.7.2. Uji Outer Model

Pada analisis WarpPLS, validitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* (Solimun, 2017). *Convergent validity* dapat dilihat dari kolerasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin 1995).

Indikator dikatakan reliabel jika composite reliabilitasnya  $< 0,7$  dan *Alpha cronbach* .0,6.

Begitu juga untuk reliabilitas dengan analisis WarpPLS, reliabilitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu *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).

### 3.7.3 *Goodness of Fit (Inner Model)*

*Goodness of Fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2017). Sedangkan menurut Ghozali (2014), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi / sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dengan analisis SEM yaitu dengan menggunakan program alat analisis WarpPLS. Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut :

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