

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) disebut juga *hypotesis research* karena berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu mengukur besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Giant Mall Olympic Garden Malang karena di lokasi penelitian tersebut memiliki kinerja yang baik pada tahun 2012, namun strategi peningkatan kinerja karyawan terus dilakukan melalui pemberian pelatihan, kesempatan promosi dan pemberian penghargaan pada karyawan, sehingga peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (2006) mendefinisikan konsep sebagai istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak yaitu kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu social. Indriantoro dan Supomo (2002:58) mendefinisikan konsep sebagai abstraksi dari realitas yang tersusun dengan mengklarifikasikan fenomena-fenomena (antara lain berupa: obyek, kejadian, atribut, atau proses) yang memiliki kesamaan karakteristik.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau pembangkit tenaga seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu harapan dan tujuan.

b. Kepuasan

Kepuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan.

c. Kinerja

Kinerja merupakan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan baik secara kemampuan maupun keahliannya.

2. Variabel

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus pengamatan peneliti yang berfungsi sebagai atribut sekelompok orang atau obyek (Sugiyono, 2008).

Penelitian ini terdiri atas 3 konsep yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel atau penyebab bagi variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, hanya satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan perbuatan sebagai langkah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Indikator yang digunakan adalah kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*) dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*), kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*), dan kebutuhan social dan rasa memiliki (*social and belongingness*).

1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan mendasar untuk menunjang kebutuhan manusia, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seks. Item dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) *Image atau prestige*
- b) Kebutuhan jasmani
- c) Status atau kelas sosial

2) Kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*)

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Item dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Promosi
- b) Penghargaan
- c) Kehormatan

3) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi, seperti mengemukakan ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Item dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Konsistensi pekerjaan
- b) Pencapaian prestasi
- c) Kemampuan kerja

4) Kebutuhan akan rasa aman (safety and security needs)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

a) Asuransi kesehatan

b) Kesehatan keluarga

5) Kebutuhan social dan rasa memiliki (social and belongingness)

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai.

a) Dapat bekerja sama dengan senior

b) Dapat berinteraksi mudah dengan konsumen

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Ganjaran yang pantas (*Equitable rewards*)

Karyawan menginginkan pemberian insentif dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan. Item dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Pemberian jenjang karir

b) Pengakuan terhadap hasil kerja

c) Pemberian bonus

2) Kondisi kerja yang mendukung (*Supportive working*)

Karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Item dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a) Mutasi karyawan
- b) Perlindungan karyawan
- c) Mengayomi karyawan

3) Rekan kerja yang mendukung (*Supportive colleagues*)

Karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan teman sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan Kesempatan dalam menggunakan kemampuan dan keterampilan

- a) *Teamwork*
- b) Kepedulian
- c) Suasana kerja

4) Pekerjaan yang menantang (*Mentality Challenging*)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- a) Keterampilan
- b) Kemampuan

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

1) Kuantitas (*Quantity*)

Perhitungan keluaran proses atau pelaksanaan kegiatan.

- a) Kesesuaian dengan target
- b) Perbandingan hasil kerja dengan periode sebelumnya

2) Kualitas (*Quality*)

Menunjukkan mutu keluaran yang dihasilkan.

- a) Kesesuaian dengan standart perusahaan
- b) Perbandingan mutu hasil kerja dengan periode sebelumnya

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Kecepatan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang direncanakan

- a) Kesesuaian dengan target waktu
- b) Disiplin waktu

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan yang Bersifat Fisiologis	1. Kebutuhan jasmani 2. <i>Prestige</i> 3. Status atau kelas sosial
		Kebutuhan akan Penghargaan	1. Promosi 2. Penghargaan 3. Kehormatan
		Kebutuhan Untuk Mempertinggi Kapasitas Kerja	1. Konsistensi pekerjaan 2. Pencapaian prestasi 3. Kemampuan kerja
		Kebutuhan Akan Rasa Aman	1. Asuransi kesehatan 2. Kesehatan keluarga
		Kebutuhan Sosial	1. Dapat bekerja sama dengan senior 2. Dapat berinteraksi mudah dengan konsumen
Kepuasan	Kepuasan Kerja (X2)	Rekan Kerja yang Mendukung	1. <i>Teamwork</i> 2. Kepedulian 3. Suasana kerja
		Ganjaran yang Pantas	1. Jaminan Kesehatan 2. Pengakuan terhadap hasil kerja 3. Pemberian bonus
		Kondisi Kerja yang Mendukung	1. Mutasi karyawan 2. Perlindungan karyawan 3. Mengayomi karyawan
		Pekerjaan yang Menantang	1. Kesempatan untuk menggunakan keterampilan 2. Kesempatan untuk menggunakan kemampuan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1. Kesesuaian dengan target 2. Perbandingan hasil kerja dengan periode sebelumnya
		Kualitas	1. Kesesuaian dengan standart perusahaan 2. Perbandingan mutu hasil kerja dengan periode sebelumnya
		Ketepatan waktu	1. Kesesuaian dengan target waktu 2. Disiplin waktu karyawan

3. Skala Pengukuran

Skala adalah gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008).

Tabel 3 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang adalah 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (Sugiyono, 2008), sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh saat berada di lapangan melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara kepada responden terkait motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah umum perusahaan, visi dan misi, nilai-nilai dan paradigma perusahaan, organisasi perusahaan dan data kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur kepada responden.

b. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara melakukan pencatatan dokumen dan data sebagai penunjang penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data untuk mempermudah penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Daftar Kuesioner

Daftar kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis dan terstruktur yang dibagikan kepada responden (seluruh karyawan Mall Olympic Garden Malang).

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat, seperti kamera, buku, pensil, dan bulpoin yang digunakan untuk mencatat dokumen perusahaan yang diperlukan sebagai data penunjang penelitian.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki tingkat validitas rendah. Uji validitas digunakan untuk memastikan item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan secara pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008).

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

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

x : Variabel yang mempengaruhi (bebas)

y : Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Suatu item dikatakan valid apabila probabilitas koefisien korelasi $< 0,05$

(Arikunto, 2002).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila alat ukur digunakan secara berulang. Karena instrumen penelitian ini dalam bentuk skala 1-5, maka untuk mencari reliabilitasnya digunakan teknik Cronbach dengan rumus sebagai berikut (Singarimbun dan Effendi, 2002:140)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 : varians total
 $\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

Rumus varians yang digunakan.

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- n : jumlah responden
 x : nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pertanyaan)

Hasil uji reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,6 dikatakan reliabilitas tidak diterima. Semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya (Arikunto, 2002:154).

3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program SPSS 17.0 *for windows*. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,514	0,195	0,000	Valid
	X1.1.2	0,595	0,195	0,000	Valid
	X1.1.3	0,628	0,195	0,000	Valid
	X1.2.1	0,707	0,195	0,000	Valid
	X1.2.2	0,656	0,195	0,000	Valid
	X1.2.3	0,496	0,195	0,000	Valid
	X1.3.1	0,576	0,195	0,000	Valid
	X1.3.2	0,675	0,195	0,000	Valid
	X1.3.3	0,601	0,195	0,000	Valid
	X1.4.1	0,602	0,195	0,000	Valid
	X1.4.2	0,641	0,195	0,000	Valid
	X1.5.1	0,433	0,195	0,000	Valid
X1.5.2	0,416	0,195	0,000	Valid	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1.1	0,340	0,195	0,000	Valid
	X2.1.2	0,510	0,195	0,000	Valid
	X2.1.3	0,678	0,195	0,000	Valid
	X2.2.1	0,687	0,195	0,000	Valid
	X2.2.2	0,608	0,195	0,000	Valid
	X2.2.3	0,644	0,195	0,000	Valid
	X2.3.1	0,404	0,195	0,000	Valid
	X2.3.2	0,727	0,195	0,000	Valid
	X2.3.3	0,690	0,195	0,000	Valid
	X2.4.1	0,334	0,195	0,000	Valid
X2.4.2	0,654	0,195	0,000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,437	0,195	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,583	0,195	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,688	0,195	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,716	0,195	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,679	0,195	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,681	0,195	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Nilai r tabel *product moment* pada α

= 0,05 dan $n = 100$ sebesar 0,195. Dari pengolahan data terlihat dari 24 item yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total. Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa indikator memang benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain instrumen yang digunakan valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Sedangkan Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabel artinya tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran-pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan reliabilitas dengan model *Alpha Cronbach*.

Tabel 5

Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,829	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,774	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,690	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang

diperoleh tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik dan distribusi frekuensi data yang diperoleh dari hasil pembagian kuisisioner kepada responden. Hasil analisis yang diperoleh adalah frekuensi, persentase dan rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel akan dianalisis untuk mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel berdasarkan persepsi responden, sehingga dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Suharyadi dan Purwanto, 2004:504). Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
 A : Konstanta
 X_1, X_2 : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
 b_1, b_2 : Koefisien Regresi Parsial

Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, diantaranya

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis, serta pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : F hasil perhitungan
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : jumlah variabel bebas/independen
 n : jumlah anggota sampel

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien regresi berganda yang diuji adalah signifikan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain naik turunnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau naik turunnya variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

Cara lain untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Apabila nilai

probabilitas $<0,05$ maka variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak, maka Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 diterima. Bila H_0 diterima berarti Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) yang diuji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Giant Mall Olympic Garden Malang dengan rumus sebagai berikut (Hasan, 2002:124).

$$t = \frac{b}{S_{eb}}$$

Keterangan :

- S_{eb} : Standart error koefisien b (variabel bebas)
- b : Koefisien variabel bebas
- t : *Standart error* koefisien b (variabel bebas)

Penelitian menggunakan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis nol (H_0). H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.