

BAB III

METODE PENELITIAN

3. Metode Penelitian

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta, yang berlokasi di jalan Teuku Umar No.47 Jatingaleh Semarang Jawa Tengah.

3.2. Populasi dan Sampel

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. (Sugiyono, 2014:148) populasi dalam penelitian ini adalah 216 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta bagian sumber daya manusia.

Menurut Sugiyono (2014:149) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil

dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Untuk menentukan sampel dapat digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin } n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{216}{1 + 216(0,1)^2} = 68$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang kembali adalah 50 kuesioner, dengan ini *respons rate* adalah 73%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Random Sampling* dengan mengambil undian.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang secara langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:402). Data primer penelitian ini nantinya berupa jawaban responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Kemudian data sekunder yakni sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen (Sugiyono, 2014:402).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2014 : 230) peneliti dalam penelitian ini membagi kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta yang dibagikan secara langsung.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2011). Dalam pengujian validitas, peneliti menggunakan alat bantu program computer yaitu SPSS for Windows 17. Suatu variabel dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) > nilai r tabel (koefisien korelasi " r " *product moment*).

Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengujian masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	r hitung	R tabel	Keterangan
1.	Perusahaan memberi saya gaji tepat waktu.	0,557	0,1790	Valid
2.	Perusahaan memberi saya gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya.	0,545	0,1790	Valid
3.	Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang aman dan nyaman untuk saya bekerja.	0,710	0,1790	Valid
4.	Peraturan yang ada di perusahaan	0,451	0,1790	Valid

Lanjutan Tabel 3.1

	tidak menyulitkan saya dalam bekerja.			
5.	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama atasan.	0,592	0,1790	Valid
6.	Atasan memberikan masukan-masukan yang baik untuk pekerjaan saya.	0,630	0,1790	Valid
7.	Saya dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	0,638	0,1790	Valid
8.	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.	0,597	0,1790	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 3.1. dapat diketahui bahwa 8 pernyataan kuesioner kepuasan kerja nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (Tahap1)

NO.	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	0,237	0,179	Valid
2.	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang, dengan resiko yang telah diperhitungkan.	0,333	0,179	Valid
3.	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berupaya mencari inovasi-inovasi baru.	0,325	0,179	Valid
4.	Saya biasanya menetapkan tujuan yang realistis. Saya cenderung untuk mencapai tujuan saya.	0,20	0,179	Tidak valid

Lanjutan Tabel 3.2

5.	Ketika bekerja, saya sering mengobrol dengan karyawan lain tentang hal-hal diluar pekerjaan.	0,217	0,179	Valid
6.	Saya senang dapat berinteraksi dengan teman sekerja.	0,393	0,179	Valid
7.	Saya menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerja.	0,462	0,179	Valid
8.	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah.	0,276	0,179	Valid
9.	Saya menikmati kompetisi. Saya ingin menang dalam kompetisi dalam dunia pekerjaan yang saya lakukan.	0,383	0,179	Valid
10.	Saya dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan untuk memimpin rekan kerja dalam sesi tertentu.	0,362	0,179	Valid
11.	Saya dapat memberikan arahan dan motivasi dengan baik kepada rekan kerja.	0,258	0,179	Valid
12.	Saya merasa menjadi pengendali di lingkungan kerja.	0,544	0,179	Valid
13.	Saya mengharapkan orang lain agar mengikuti pendapat dan keinginan saya.	0,626	0,179	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 3.2. dapat dilihat bahwa terdapat nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan yang lebih kecil dari nilai r tabel (0,1790) yaitu pernyataan nomor 4, sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan

tidak dapat digunakan. Perlu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan item-item pernyataan yang valid. Berikut hasil pengujian ulang validitas motivasi kerja:

Tabel 3.3. Hasil Pengujian Ulang Validitas Motivasi Kerja (Tahap2)

NO.	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	0,237	0,179	Valid
2.	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang, dengan resiko yang telah diperhitungkan.	0,333	0,179	Valid
3.	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berupaya mencari inovasi-inovasi baru.	0,325	0,179	Valid
4.	Ketika bekerja, saya sering mengobrol dengan karyawan lain tentang hal-hal diluar pekerjaan.	0,217	0,179	Valid
5.	Saya senang dapat berinteraksi dengan teman sekerja.	0,393	0,179	Valid
6.	Saya menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerja.	0,462	0,179	Valid
7.	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah.	0,276	0,179	Valid
8.	Saya menikmati kompetisi. Saya ingin menang dalam kompetisi dalam dunia pekerjaan yang saya lakukan.	0,383	0,179	Valid
9.	Saya dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan untuk memimpin rekan kerja dalam	0,362	0,179	Valid

Lanjutan Tabel 3.3

	sesi tertentu.			
10.	Saya dapat memberikan arahan dan motivasi dengan baik kepada rekan kerja.	0,258	0,179	Valid
11.	Saya merasa menjadi pengendali di lingkungan kerja.	0,544	0,179	Valid
12.	Saya mengharapkan orang lain agar mengikuti pendapat dan keinginan saya.	0,626	0,179	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 3.3. setelah dilakukan pengujian ulang, diketahui bahwa dari 13 menjadi 12 pernyataan, dengan menghapus item pernyataan nomor 4 pada kuesioner, maka kuesioner motivasi kerja nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Dibawah ini adalah tabel hasil pengujian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	r hitung	R tabel	Keterangan
1.	Karyawan yang bersangkutan bersedia menerima target yang diberikan oleh atasan.	0,660	0,1790	Valid
2.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	0,644	0,1790	Valid
3.	Karyawan yang bersangkutan mampu diberi arahan agar dapat menyelaraskan ide atau strategi untuk pencapaian target	0,619	0,1790	Valid
4.	Karyawan yang bersangkutan mampu menciptakan nilai-nilai beudaya baru	0,706	0,1790	Valid

Lanjutan Tabel 3.4

	di dalam organisasi			
5.	Karyawan yang bersangkutan mampu saling bekerja sama untuk menyetarakan ide-ide untuk pencapaian target.	0,634	0,1790	Valid
6.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyetarakan ide dengan atasan.	0,499	0,1790	Valid
7.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,668	0,1790	Valid
8.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa meminta bantuan rekan kerja.	0,542	0,1790	Valid
9.	Karyawan yang bersangkutan memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan.	0,697	0,1790	Valid
10.	Karyawan yang bersangkutan mampu menggunakan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,575	0,1790	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 3.4. dapat diketahui bahwa 10 pernyataan kuesioner kepuasan kerja nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Santoso (2004) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi reponden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang telah disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliable jika memiliki *croncbach's alpha* $>$ 0,6.

Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel untuk penelitian ini :

Tabel 3.5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,741	Reliabel
Motivasi Kerja	0,677	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 3.5. pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,741 lebih besar dari 0,6. Motivasi kerja memiliki alpha 0,677 lebih besar dari 0,6. Kinerja karyawan memiliki alpha sebesar 0,754 lebih besar dari 0,6.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014 : 238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif nantinya juga akan menyajikan data tentang responden, seperti jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir.

Penelitian ini menggunakan sejumlah pertanyaan dan pernyataan dengan 5 pilihan jawaban yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut.

- SS (sangat setuju) skor = 5
- S (setuju) skor = 4
- N (netral) skor = 3
- TS(tidak setuju) skor = 2
- STS (sangat tidak setuju) skor = 1

Dalam menentukan rentang skala, digunakan rumus sebagai berikut :

$$range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

$$range = \frac{5-1}{2}$$

$$range = 2$$

sehingga, penilaian dilakukan sebagai berikut :

Rentang Skala	Kategori		
	Kepuasan Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
1,00 – 2,99	Tidak puas	Rendah	Rendah
3,00 – 5,00	Puas	Tinggi	Tinggi

Adapun cara untuk menentukan rata-rata skor dengan cara :

$$\text{Rata- rata skor} = \frac{\text{jumlah rata-rata skor per-item}}{\text{jumlah item kuesioner}}$$

3.6.2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2014) Analisis Inferensial merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk menentukan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y). Pengolahan data dibantu dengan menggunakan SPSS *for windows* 17. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a= konstanta

b₁,b₂ = koefisien regresi

x₁=Kepuasan kerja

x₂= Motivasi

3.6.3. Pengujian Hipotesis

3.6.3.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial dengan $\alpha=0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis dengan cara:

a. Merumuskan Hipotesis

1. H01: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. H02: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. H03: Kepuasan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha3: Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Batasan t Hitung

Ho: diterima bila $\text{sig} > \alpha = 0.05$

Ho: ditolak bila $\text{sig} \leq \alpha = 0.05$

3.6.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis nol Hipotesis nol

(H_0) menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan H_1 menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi ≤ 0.05 , maka regresi dapat digunakan untuk uji hipotesis.
2. Jika nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis.

