

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu, biasanya teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai pengumpulan datanya. Sedangkan analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik Jalan KH. Kholil No. 88 Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61115.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, ataupun subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik sebanyak 197 karyawan dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian
Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

| No | Unit Kerja | Jumlah (Orang) |
|----|------------------------|----------------|
| 1. | Tenaga Umum | 55 |
| 2. | Unit Kesehatan Lain | 32 |
| 3. | Unit Bidan dan Perawat | 110 |
| | Total | 197 |

Sumber : data jumlah karyawan RS Muhammadiyah Gresik

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang menggunakan *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yang di dalamnya menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan ber strata secara proporsional (Sugiyono, 2016:152).

Menurut Sugiyono (2016:158) menyatakan bahwa jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel tertentu yang dikembangkan dari *Isaac dan Michael*, jika populasi 200 orang dan tingkat kesalahan 5% dalam Tabel *Krecie* berjumlah 127 maka sampel yang digunakan adalah 124 responden. Adapun rincian Sampel sebagaimana terdapat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Sampel yang Digunakan Dalam Penelitian

| No. | Unit Kerja | Populasi | Sampel | |
|-----|-------------------|----------|------------------------------|--------|
| | | | Perhitungan | Jumlah |
| 1. | Tenaga Umum | 55 | $\frac{55}{200} \times 127$ | 34 |
| 2. | Kesehatan Lain | 32 | $\frac{32}{200} \times 127$ | 20 |
| 3. | Bidan dan Perawat | 110 | $\frac{110}{200} \times 127$ | 70 |
| | Total | 197 | | 124 |

Sumber : Data Primer Diolah 2020

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis data dan sumber data yang dipakai oleh peneliti yaitu data Primer. Menurut Sugiyono (2016:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data oleh peneliti dari lokasi/lapangan atau objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti dan kemudian data diolah. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban dari responden atas pernyataan yang diajukan kepada responden, yaitu Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

3.5 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pernyataan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, yaitu mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja kepuasan kerja serta kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dengan memahami fenomena yang diteliti maka variabel yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent variable*) dengan simbol X, yaitu Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3).
2. Variabel terikat (*Dependent variable*) dengan simbol Y, yaitu Kinerja Karyawan (Y)

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruksi sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel motivasi kerja adalah pernyataan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dengan indikator :

- a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
 - e. Aktualisasi diri
2. Variabel Pengalaman kerja (X_2)
- Pengalaman kerja adalah pernyataan responden terhadap kesesuaian antara pemahaman tentang tugas yang diberikan dengan lama waktu atau masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Menurut Foster (2013;43) ada beberapa indikator pengalaman kerja Yaitu :

- a. Masa kerja. pernyataan responden tentang masa kerja responden.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pernyataan responden tentang pengetahuan, keterampilan yang dimiliki.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. pernyataan responden tentang penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai penilaian responden (karyawan RS Muhammadiyah Gresik) terhadap perilaku pada pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2009) indikator sebagai berikut :

- a. Gaji atau Insentif
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Rekan Kerja
- d. Promosi

4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah pernyataan atasan langsung atas responden terhadap kemampuan dari masing-masing karyawan yang di nilai berdasarkan factor – faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut, penilaian dilakukan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Menurut Robbin (2006:260) dalam Buku Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas

- b. Kuantitas
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3.7 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat bantu kuesioner yang diisi oleh responden. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dibuat dalam bentuk tabel. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016:168). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

- | | |
|--|---------------|
| 1. Untuk Jawaban SS (Sangat Setuju) | diberi skor 5 |
| 2. Untuk Jawaban S (Setuju) | diberi skor 4 |
| 3. Untuk Jawaban RG (Ragu-Ragu) | diberi skor 3 |
| 4. Untuk Jawaban TS (Tidak Setuju) | diberi skor 2 |
| 5. Untuk Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) | diberi skor 1 |

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:203) validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018:51). Hasil penelitian yang

valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terdapat pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample dan α 0,05. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Uji Reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu kita perlu menilai seberapa jauh “goodness” pengukur yang dikembangkan. Jadi kita perlu memastikan bahwa instrumen yang akan mengukur variabel apa yang hendak kita ukur dan mengukurnya secara akurat.

Menurut Sugiyono (172:2015) reliabilitas adalah apabila terdapat kesamaan instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018:46).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Model linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi sebagai berikut :

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual ber distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik (Ghozali, 2011 : 160).

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolgomorov Smirnov (K-S). Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov :

- a. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.
- b. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0.10, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3.9.3 Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Terdapat beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glejser, melihat Pola Grafik Regresi, dan Uji Koefisien Korelasi *Spearman*.

Dalam penelitian ini digunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residual nya. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 (5%), yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan: Y = Variabel Terikat Kinerja
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien variabel Motivasi
 b_2 = Koefisien variabel Pengalaman Kerja
 b_3 = Koefisien variabel Kepuasan Kerja
 x_1 = Motivasi
 x_2 = Pengalaman Kerja
 x_3 = Kepuasan Kerja
e = Error

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018;97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

Kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak, terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian yang menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistic Uji t. Uji t digunakan menguji seberapa jauh satu variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi beberapa variabel terikat (*dependent*) (Ghozali 2018:98).

1. Pengujian Uji t adalah sebagai berikut :
 - a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,5$).
 - b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n).
 - c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 $H_{01} : b_1 \geq 0$ artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 $H_{a1} : b_1 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : b_2 \geq 0$ artinya terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a2} : b_2 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : b_3 \geq 0$ artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : b_3 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

