

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi karyawan dan sampel tertentu, dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, menurut Sugiyono (2015:3).

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk membahas permasalahan, maka objek penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Grha Husada merupakan rumah sakit swasta yang beralamat di Jl. Padi No. 3 Komplek Perumahan Petrokimia Gresik, Kabupaten Gresik.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono, (2015:80). Sesuai dengan pendapat di atas tersebut maka yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah karyawan tetap Rumah Sakit Grha Husada yang berjumlah 53 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa sampel adalah suatu bagian dari jumlah karyawan tetap dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. jadi jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michae*, jika populasi 53 orang dan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang akan digunakan adalah 48 responden sebagaimana pada tabel *krecjie* pada lampiran 7..

Pengambilan sampel menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling* yang merupakan tehnik pengambilan sampel bila suatu organisasi yang mempunyai karyawan dari latar belakang jabatan yang berstrata, Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel oleh peneliti adalah karyawan yang berada di Rumah Sakit Grha Husada, dengan rincian populasi dan sampel sebagaimana terdapat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Populasi Dan Sampel
Yang Digunakan Dalam Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Sampel	
			Perhitungan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Bidang 1. Bidang Pelayanan Medik 2. Bidang Pelayanan Penunjang 3. Bidang Keperawatan 4. Bagian Umum 5. Bagian SDM & Keuangan 6. Bagian Pemasaran	6	$6/53 \times 48 = 5,4$	5
2.	Kepala Sub Bidang 1. Instansi Rawat Jalan & IGD 2. Instansi Rawat Inap & HCU 3. Instalasi Hemodialisa 4. Intalasi Bersalin			

	5. Instalasi Bedah Sentral 6. Rekam Medik 7. Instalasi Farmasi 8. Instalasi Laboratorium 9. Instalasi Radiologi 10. Instalasi Gizi & Dapur 11. HARSAR & Sanitasi 12. Pemasaran Internal 13. Pemasaran Eksternal 14. Humas & Layanan Pelanggan	14	$14/53 \times 48 = 12,67$	13
3.	Staff Tetap	33	$33/53 \times 48 = 29,88$	30
	Total	53		48

Sumber : Data Primer diolah 2018

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai oleh peneliti adalah :

1. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2015:137) data primer adalah suatu data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari lokasi/lapangan atau obyek penelitian yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti dan kemudian data diolah. Data yang diperoleh oleh penelitian ini adalah jawaban responden atas pernyataan – pertanyaan soal berdasarkan indikator variabel Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) yang akan diajukan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data penelitian yang diperoleh oleh peneliti yaitu data dokumen penilaian Kinerja Karyawan Tetap (Y) dari HRD yang sesuai dari surat keputusan Direksi PT. Petro Graha Medika dengan nomor : 48/04/TU.04.02/SKPGM/2012.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat soal pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden Menurut Sugiyono (2015:80). Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti berdasarkan indikator variabel Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Kepuasan Kerja (X4) yang akan di bagikan kepada responden di Rumah Sakit Grha Husada.
2. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data atau dokumen yang diberikan oleh staf *HRD* dengan data yang dimilikinya dan berkaitan dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, data penilaian kinerja karyawan tetap (Y) yang ada di Rumah Sakit Grha Husada sesuai dari surat keputusan Direksi PT.Petro Graha Medika dengan nomor : 48/04/TU.04.02/SKPGM/2012.

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 didalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) dengan simbol X, Motivasi Kerja(x₁) Kepemimpinan (x₂), Pendidikan dan Pelatihan (x₃), serta Kepuasan Kerja (x₄).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*), yaitu Kinerja Karyawan Tetap (Y).

3.6.2 Definisi Variabel

Untuk menghindari kesalahan persepsi terhadap variabel penelitian, berikut ini diberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini., yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja (x_1)

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017;67) teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang keinginannya tak terbatas. Ada lima hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow :

- 1.) Kebutuhan Fisiologis
- 2.) Kebutuhan rasa aman.
- 3.) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.
- 4.) Kebutuhan harga diri.
- 5.) Kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kepemimpinan (x_2)

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat Umar (2010:278). Adapun indikator kepemimpinan sebagai berikut ini :

- 1.) Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur.
- 2.) Pemimpin memberikan semangat kepada karyawan

- 3.) Pimpinan mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan
 - 4.) Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan sesuai tugas yang diemban.
 - 5.) Pimpinan memberikan kebebasan berfikir dalam menjalankan tugas.
3. Pendidikan dan Pelatihan (x_3)

Pendidikan dan pelatihan diartikan sebagai penilaian responden karyawan terhadap proses dan dampak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2009:23), adapun indikator sebagai berikut :

- 1.) Materi pendidikan dan pelatihan
 - 2.) Pengetahuan atau proses pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan dan pelatihan
 - 3.) Perubahan perilaku atau kemampuan yang disebabkan karena kegiatan pelatihan
4. Kepuasan Kerja (x_4)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja Menurut Robbins dan Judge (2009:119), menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

- 1.) Kepuasan terhadap Pekerjaan
- 2.) Kepuasan terhadap Imbalan
- 3.) Kepuasan terhadap Supervisi Atasan
- 4.) Kepuasan terhadap Rekan Kerja
- 5.) Kesempatan Promosi

5. Kinerja (Y)

Menurut Wirawan (2009) Kinerja merupakan penilaian atasan secara langsung atau pernyataan atasan secara langsung terhadap suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh bawahan sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit Grha Husada yang sesuai dari surat keputusan Direksi PT.Petro Graha Medika dengan nomor : 48/04/TU.04.02/SKPGM/2012. :

- 1.) Pengetahuan Kerja
- 2.) Kesadaran Akan Tugas
- 3.) Kepatuhan
- 4.) Kedisiplinan
- 5.) Kerjasama
- 6.) Mandiri
- 7.) Partisipasi
- 8.) Inovasi dan Kreatifitas
- 9.) Bertanggung Jawab
- 10.) Budaya pelayanan
- 11.) Etika Kerja
- 12.) Integritas
- 13.) Kinerja (ketepatan waktu menyelesaikan tugas dilapangan)

3.7. Teknik Pengukuran Data

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat bantu kuisioner yang diisi oleh responden. Pengukuran kuisioner dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert* dibuat dalam bentuk Tabel. Menurut (Sugiyono, 2015:93)

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner (angket) yang sudah disediakan jawabannya dan mempermudah responden atau karyawan saat memilih dan menjawab secara langsung oleh karyawan. Menurut Sugiyono (2015:142) “selain itu item pertanyaan yang diajukan dan disediakan pula alternatif jawaban. Data angket berupa data kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka”.

Dengan menggunakan rentang skala 1 sampai 5, dimana semakin tinggi nilai skor yang diberikan maka akan semakin baik nilai indikator tersebut. Adapun perician penilaian tersebut menyatakan bahwa *Skala Likert* adalah skala yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = skor 5
2. Setuju (S) = skor 4
3. Ragu-Ragu (RG) = skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

3.8. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2015:102) “instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati”. Penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket) dalam pengumpulan data primer, sebelum kuisisioner (angket) tersebut digunakan dalam analisis selanjutnya, kuisisioner (angket) ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*). Apabila dalam

uji validitas dan reliabilitas terdapat data yang ternyata tidak berdistribusi normal maka tidak dapat melakukan langkah selanjutnya. Namun apabila datanya yang berdistribusi normal, maka dapat dilakukan langkah selanjutnya.

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur data yang bisa menunjukkan bahwa data tersebut valid. "Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti."

Menurut Ghozali (2015:53) uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. "Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid."

r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = *two tail test*

3.8.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:47) Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur suatu kuisioner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur indikator yang sama atau reliable, akan menghasilkan data yang sama atau reliable.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas menggunakan dengan bantuan program SPSS dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016:48).

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 :

1. Uji Normalitas

“Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-smirnov dengan hipotesis sebagai berikut (Ghozali. 2016:158).

H_0 : residual berdistribusi normal

H_a : residual tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi bisa ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan sebuah keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2016:104).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Jika suatu varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.” Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser (Ghozali, 2016:137) adalah:

- a. Apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

“Menurut Ghozali (2016:107) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).” Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Menurut Ghozali (2016:108) cara untuk menguji autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin Waston (DW test) yang hanya digunakan untuk

autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Untuk menentukan autokorelasi dapat di lihat dalam tabel Durbin Watson sebagai berikut :

Tabel 3.2
Range Durbin Watson

Range	Keputusan
$0 < dw < dl$	“Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan.”
$dl < dw < du$	“Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.”
$du < dw < 4-du$	“Tidak ada masalah autokorelasi.”
$4-du < dw < 4-dl$	“Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.”
$4-dl < dw$	“Masalah autokorelasi serius.”

Keterangan :

- du = Batas Atas
- dw = Hasil tes Durbin Watson
- dl = Batas Bawah

3.10. Teknik Pengambilan dan Analisis Data

3.10.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk dapat menganalisis sebuah pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (x_1), Kepemimpinan (x_2), Pendidikan dan Pelatihan (x_3), serta Kepuasan Kerja (x_4) terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y) dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan Tetap)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien variabel Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien variabel Kepemimpinan

b_3 = Koefisien variabel Pendidikan dan Pelatihan

b_4 = Koefisien variabel Kepuasan Kerja

x_1 = Motivasi Kerja

x_2 = Kepemimpinan

x_3 = Pendidikan dan Pelatihan

x_4 = Kepuasan Kerja

e = Nilai Residu (Error)

3.10.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan mengenai variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi beberapa variabel dependen amat terbatas. Nilai yang telah mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. “Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi.”

Mengenai Kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. “Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel dependen” Menurut Ghozali (2016:95), Oleh karena itu banyak para peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.10.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diajukan, maka digunakan statistik Uji t.

1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan menguji seberapa jauh satu variabel bebas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi beberapa variabel terikat (*dependen*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain :

a. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_0 : b_2 = 0$ artinya variabel Kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya variabel Kepemimpinan (X_2) secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_0 : b_3 = 0$ artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_a: b_3 \neq 0$ artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_0 : b_4 = 0$ artinya variabel Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

$H_a: b_4 \neq 0$ artinya variabel Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).

b. Menentukan taraf signifikansi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (*2-tailed*) dengan derajat bebas atau *degree of freedom (df)* menggunakan rumus berikut :

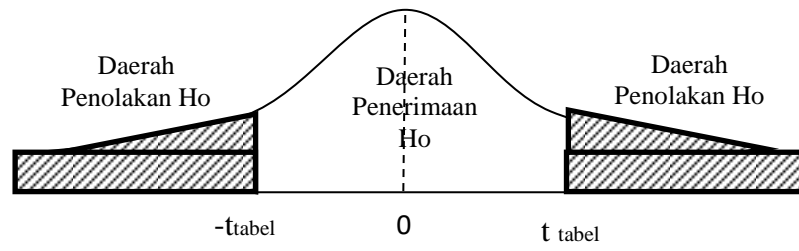
$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel
 2 = *two tail test*

c. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

- 1) Apabilat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata antara Motivasi Kerja (x_1), Kepemimpinan (x_2), Pendidikan dan Pelatihan (x_3), serta Kepuasan Kerja (x_4) terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).
- 2) Apabilat $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara Motivasi Kerja (x_1), Kepemimpinan (x_2), Pendidikan dan Pelatihan (x_3), serta Kepuasan Kerja (x_4) terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Y).



Gambar 3.1
Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Uji t