

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada riset sumber daya manusia (SDM), yang dikemukakan oleh Oei (2010: 26) penelitian ini termasuk kategori penelitian kausal, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung, yang beralamat di Jalan Raden Intan No. 51 Tanjungkarang 35118, Bandar Lampung. Responden penelitian adalah seluruh karyawan BRI Kanca Koordinator yang berstatus *non outsourcing* atau pegawai tetap/organik.

1.3 Jenis dan Sumber Data

Jika dilihat dari sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer.

1. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri, untuk tujuan lain.

Data sekunder terbagi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern atau data yang diperoleh dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Data eksternal, bersifat eksternal atau data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar perusahaan.
2. Data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

Data primer terbagi dua atas dasar sifatnya, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Penyebabnya adalah para partisipan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.

1.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut Nazir (2005: 174) adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum metode pengumpulan data dapat dibagi atas beberapa kelompok yaitu:

1. Pengumpulan data dengan observasi langsung

Adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.

Pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua (Nazir, 2005: 176) yaitu:

a. Pengamatan yang tidak berstruktur

Pengamatan ini, peneliti tidak mengetahui aspek-aspek apa dari kegiatan-kegiatan yang ingin diamatinya relevan dengan tujuan penelitiannya.

b. Pengamatan berstruktur

Pengamatan berstruktur, peneliti telah mengetahui aspek-aspek dari aktivitas yang diamatinya yang relevan dengan masalah serta tujuan peneliti, dengan pengungkapan yang sistematis untuk menguji hipotesisnya.

2. Pengumpulan data dengan wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (*interview guide*).

3. Pengumpulan data melalui daftar pertanyaan

Secara umum disebut kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut cukup terperinci dan lengkap. Secara umum isi dari kuesioner berupa:

a. Pertanyaan tentang fakta.

b. Pertanyaan tentang pendapat.

c. Pertanyaan tentang persepsi diri.

4. Pengumpulan data khusus, seperti dokumenter

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada. Misalnya data tentang sejarah perusahaan.

3.5 Populasi dan sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Oei, 2010: 115), sedangkan sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi karena karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator di Bandar Lampung yang berstatus pegawai tetap/organik berjumlah 54 orang dan semua dijadikan responden.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126).

Secara umum terdapat empat jenis ukuran yaitu nominal, ordinal, interval dan rasio. Pada penelitian ini variabel sebagai konsep yang mempunyai nilai dengan jenis pengukuran yang dipakai adalah jenis ukuran interval. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Variabel	Definisi Variabel	indikator	Skala
1.	Variabel bebas (KK), yaitu: Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008: 99).	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri • Gaji/Upah • Promosi Jabatan • Pengawasan • Rekan kerja (Robbins, 2008: 99). 	Likert atau Interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
2.	Variabel bebas (KO), yaitu: Komitmen Organisasi terdiri dari,	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai salah satu elemen sikap pada bahasan perilaku organisasi, dimana komitmen organisasi ini merupakan tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008: 100).		Likert atau Interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
	Komitmen Afektif (X_2)	Merujuk pada kekuatan atau keinginan, ketertarikan afektif/psikologis seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Terikat secara emosional • Merasakan menjadi bagian dari perusahaan 	
	Komitmen Berkelanjutan (X_2)	Merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan dan keinginan • Biaya (pengorbanan) 	
	Komitmen Normatif (X_2)	Merujuk pada tendensi pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuannya mengupayakan jenis pekerjaan yang lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Percaya (keyakinan akan tanggungjawab) • Loyalitas (setia) (Robbins, 2008: 100). 	

3.	Variabel terikat (Y), yaitu: Kinerja.	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan • Kuantitas pekerjaan • Pengetahuan pekerjaan • Kemampuan bekerjasama • Inisiatif • Kreativitas • Keteguhan • Kualitas personal (Gomes, 1995) 	Likert atau Interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
----	---------------------------------------	--	---	---

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau kevalidan tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Correlation* pada program SPSS.

Secara manual rumus validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$$r_{xy} = \text{korelasi antara } x \text{ dan } y \quad y = \text{skor nilai } y$$

$$x = \text{skor nilai } x \quad n = \text{jumlah sampel}$$

Kriteria uji validitas ini diukur melalui:

- a. Apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dalam penelitian ini $r_{\text{tabel}} 0,263$ maka instrumen dinyatakan valid, sedangkan sebaliknya tidak valid.
- b. Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen valid, jika sebaliknya maka tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap item-item yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh jika diolah tidak memberikan hasil yang salah. Secara manual rumus reliabilitas adalah:

$$R = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

$$R = \text{reliabilitas instrumen} \quad \sum \sigma_b^2 = \text{jumlah varian butir}$$

$$k = \text{banyaknya butir pertanyaan} \quad \sigma^2 = \text{varian total}$$

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan melihat hasil *Cronbach's Alpha* (α) pada output *Reliability Statistics*. Kriteria

reliabilitas dinilai cukup jika hasilnya antara 0.40-0.59, dinilai tinggi jika hasilnya antara 0,60-0,79 dan dinilai sangat tinggi jika hasilnya $> 0,80$.

3.8 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan (*dependent variable*), digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.8.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif diperoleh dengan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian langsung seperti data yang tertera pada latar belakang dan data yang dikumpulkan dari beberapa teori para ahli, khususnya yang berkaitan dengan penelitian seperti yang diuraikan pada landasan teori.

3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, serta terakhir menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik Regresi

Menurut Priyatno (2012: 143), model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa syarat asumsi yang disebut asumsi klasik. Apabila ada satu syarat yang tidak terpenuhi, maka analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Berikut beberapa asumsi klasik yang dimaksud:

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012: 144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal salah satunya adalah dengan melakukan analisis *output test of normality*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada *output test of normality* dengan melihat tabel *kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria keputusan:

- a. Tolak H_0 apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Terima H_0 apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel independen (Priyatno, 2012: 151). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012: 158), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah salah satunya dengan uji koefisien pada tabel *Spearman's Rho*.

Kriteri keputusannya yaitu tabel *Spearman's rho* akan menunjukkan nilai korelasi kedua variabel independen dengan *Unstandardized Residual* dengan kriteria memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($> 0,05$) berarti menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika sebaliknya lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka menunjukkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012: 172), autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah

dengan melakukan uji *Durbin-Watson Test*. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Klasifikasi Nilai *Durbin-Watson*

No.	Nilai <i>Durbin-Watson</i> (DW)	Kesimpulan
1	$d < d_L$	Terdapat autokorelasi positif
2	$d_L < d < d_u$	Ragu-ragu
3	$d_u < d < 4-d_u$	Tidak terdapat autokorelasi
4	$4-d_L < d$	Terdapat autokorelasi positif

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi linier berganda/*multiple regression* (Nazir, 2005: 463).

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur hubungan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan a_0 = konstanta

X_1 = kepuasan kerja b_2 = koefisien X_2

X_2 = komitmen organisasi b_1 = koefisien X_1

3.10 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan terkaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2005: 161).

3.10.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

3.10.2 Uji F (simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.