

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Objek Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Menurut Siti Nurhayati (2012:8) Penelitian korelasional adalah penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan ataupun pengaruh.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

#### **3.2. Definisi dan Operasional Variabel**

Secara operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

##### **3.2.1. Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Menurut Hariandja (2001:291- 292), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan kerja

Adapun indikator - indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:24:3) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Rekan Kerja
3. Kondisi kerja

### **3.2.2. Kompensasi**

Menurut hasibuan (Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia: 2003) Pengertian kompensasi menurut hasibuan adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **3.2.3. Pemberdayaan**

Menurut Smith (dalam Wibowo, 2011:414 ), memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Menurut

Spreitzer (1997) dalam dalam Ferry Koesindratmono dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu :

1. *Meaning* (Arti)
2. *Competence* (Kompetensi)
3. *Self-determination* (Penentuan diri)
4. *Impact* (Pengaruh)

#### **3.2.4. Promosi Jabatan**

Menurut Siagian (2008:169) menyatakan Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yangdiperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerja Sama
5. Kecakapam
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan

### **3.2.5. Lingkungan Kerja**

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah : “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

### **3.3. Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi merupakan suatu *Universe*,Yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya berupa orang, tetapi bisa juga benda yang lainnya (Siti Nurhayati 2012:36).

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

**Tabel 3.1**

**Data Karyawan**

No	Wilayah Kantor	Jumlah Karyawan
1	Pusat	9
2	Panjang	7
3	Krapyak	10
4	Tirto	8
5	Wiradesa	4
6	Karanganyar	5
	TOTAL	43

Sumber : dikembangkan untuk keperluan penelitian ini

### 3.3.2. Metode Penarikan Sempel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BMT Mitra Umat Pekalongan.

### 3.4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (sebagai data primer) yang dibagikan langsung kepada responden. Kuisisioner berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja, kompensasi, pemberdayaan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Dalam kuisisioner terdapat petunjuk pengisian dan petunjuk umum sehingga mudah untuk

dimengerti dan mudah dipahami oleh responden. Skala yang digunakan dalam kuisioner adalah skala likert dengan 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### **3.5. Teknik analisis**

Teknik analisis yang digunakan adalah.

#### **3.5.1. Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Menurut ghozali (2013:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui perhitungan korelasi *bivariate person* ( produk momen person ). Validitas instrumen ditentukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau dengan skor total. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,5 atau lebih (Imam Ghozali, 2011). Instrumen penelitian juga dapat dinyatakan valid jika tingkat signivikan berada dibawah  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05 ) maka instrumen item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- b. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05 ) maka instrumen item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

## 2. Uji Reabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, selanjutnya uji reabilitas, uji reabilitas 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, Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih dar 0.7 (Nunnally, 1994)
  - a. Menggunakan tabel kriteria indeks koefisien reabilitas yaitu :

No	INTERVAL	KRITERIA
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,000	Sangat tinggi

- b. Memberikan nilai cronbach Alpha >0,60(Nunnally,1999)

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali ( 2013: 160 ) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

#### b. Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel dalam model regresi. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factors). Jika pengujian menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka asumsi non multikolinieritas terpenuhi. (Imam Ghazali, 2011)

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah masing-masing kesalahan pengganggu menakai uji *park gleysen* yang mempunyai varian yang berlainan. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glesyer*. Dalam uji ini apabila hasilnya sig lebih besar dari pada 0,05 maka tidak dapat gejala heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2011).

### 3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan untuk menghitung adalah regresi linier berganda dengan persamaan yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel dependen. Model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  = Koefisien regresi parsial

X1 = Persepsi keadilan kompensasi

X2 = Pemberdayaan

X3 = Promosi jabatan

X4 = Lingkungan kerja fisik

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian, maka perlu dilakukan beberapa uji hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat bantu hitung berupa program SPSS Versi 17.0 untuk mengolah data.

### 3.5.4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) jika nilai signifikan  $>0,05$  maka hipotesis

ditolak ( koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $< 0,005$  maka hipotesis diterima ( koefisien regresi signifikan ). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( Imam Ghozali, 2011 )

**b. Uji Simultan ( Uji F )**

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.