

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada kajian ini yakni *deskriptive research*. Kajian ini berarti pendekatan yang tepat secara *factual*, sistematis, dan akurat dalam sebuah fenomena (Sugiyono, 2016;3). Metode pengamatan kuantitatif ialah metode pengamatan dimana data yang diolah berbentuk angka.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat pengamatan ini ialah asosiatif simbolis kausal. Menurut (Sugiyono, 2014:55), pengamatan asosiatif yaitu pengamatan yang bertujuan memahamikaitan antara 2 variabe atau lebih, mengusut kontribusi, pengaruh, dan kaitan sebab – akibat antara variable dependen. Selain itu sifatnya masuk dalam kategori replikasi karena menggunakan berbagai variable yang juga telah dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Pada kajian ini, peneliti merangkum adanya pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIIX *Electronics* Indonesia dimana variabel independen dalam kajian ini yaitu budaya organisasai dan budaya organisasi, dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT SIIIX Electronics Indonesia tepatnya di Batam yang beralamat di Jl. Beringin Lot 9 – 10, Batamindo Industrial Park. Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian ini dilakukan sampai bulan Maret 2022. Jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel jadwal periode penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agus
Studi Kepustakaan						
Pengajuan judul						
Pengumpulan materi dan bahan						
Penyebaran kuisisioner						
Pengolahan data						
Perhitungan hasil						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber : Peneliti 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Suwardi, 2017:27) populasi merupakan jumlah keseluruhan dari satuan-satuan dimana sebagiannya akan diambil sampelnya untuk dijadikan objek penelitian untuk memecahkan permasalahan yang ada. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah *Accessible Population*. *Accessible Population* adalah populasi dalam penelitian yang kesimpulannya dapat diterapkan oleh peneliti

(Ghozali, 2018:78). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah sebanyak 330. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SIIX Electronics Indonesia tepatnya di Batam, dimana responden adalah karyawan dari bagian operator sampai pada bagian *leader* ataupun karyawan lokal yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 330 orang yang bekerja pada PT SIIX Electronics Indonesia Batam.

Tabel 3.2 Populasi

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi
1.	Laki-laki	150
2.	Perempuan	180
	Total	330

Sumber : Penelitian 2022

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:45) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini rumus slovin digunakan karena rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal yang mana populasi terlalu besar atau banyak. Berikut ini adalah rumusnya :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Rumus 3.1 *Slovin*

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{330}{330 \cdot 0,05^2 + 1} = 180,8 \text{ dibulatkan } 181 \text{ jumlah populasi yang dijadikan sampel.}$$

3.4.3. Teknik *Sampling*

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian. (Sugiyono, 2017 :81) mengungkapkan teknik *sampling* yang digunakan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada kajian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Probability sampling terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster sampling)*. Pada kajian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel *random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan yang berada pada area LEGO PCBA di PT SIIX Electronics Batam.

3.5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, kuisisioner, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Amalia, 2019) dalam penelitiannya menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan hasil dari jawaban responden. Kuisisioner ialah teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada penulis (Sugiyono, 2014:89). Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT SIIIX Electronics Indonesia di Batam. Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk melakukan pengukuran. Penelitian dilakukan dengan ketentuan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2014:256):

1. SS = Sangat Setuju diberi skor 5
2. ST = Setuju diberi skor 4
3. RG = Ragu-ragu diberi skor 3
4. TS = Tidak Setuju diberi skor 2
5. STS = Sangat Tidak Sertuju diberi skor 1

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian yang sedang dilakukan, penulis mengajukan dua macam variabel yang dipergunakan yakni variabel independen (bebas) serta variabel dependen (terikat). Adapun penggunaan variabel-variabel tersebut adalah :

3.7.1. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut sebagai variabel yang dipengaruhi atau variabel yang terpengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diraih dalam

menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan dalam suatu periode tertentu Kasmir dalam (Jeslyn & Andreani, 2017). Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

3. Ketepatan waktu dalam proses kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Melebihi target

Taget yang diberikan kepada pekerja merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi bahkan apabila melebihi target yang telah ditentukan menjadi nilai lebih sehingga dianggap telah memiliki kinerja yang baik untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Keefektivitasan

Keefektivasan disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

7. Komitmen kerja

Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitme kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.7.2. Variabel Independen

Berbeda dengan variabel dependen, variabel independen seringnya disebut sebagai variabel pengaruh, karena berfungsi untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

3.7.2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam kehidupan manusia merupakan nilai yang dijadikan pedoman untuk mengimplementasikan segala aktivitas yang berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut (Jeaslyn & Andreani, 2017). Indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikemukakan oleh Soedjono dalam (Rizani & Oktafien, 2020) diantaranya sebagai berikut:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan

dibawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau

karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

3.7.2.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan serta merupakan suatu keadaan tertentu yang didalamnya terdapat sejumlah orang dalam organisasi patuh terhadap aturan-aturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja pada dasarnya diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam suatu instansi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Realize, 2018).

Beberapa indikator kerja yang berkenaan dengan disiplin menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) yakni :

1. Ketepatan waktu pada saat jam masuk, istirahat dan pulang

Disiplin waktu dalam hal ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di

sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014:46) kegiatan analisis data untuk mengetahui keseluruhan hasil jawaban dari responden dan melakukan uji hipotesis terhadap kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang dipakai penulis untuk melakukan pengujian terhadap data yang telah disebar.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Hasil *output* dalam analisis statistik deskriptif berupa tabel yang memberi deskripsi, gambaran dan analisis data secara umum tanpa menghasilkan suatu kesimpulan. Informasi yang dihasilkan seperti nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan deviasi standar (*standard deviation*). Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk memudahkan pemahaman mengenai variabel penelitian (Ghozali, 2018:78).

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

(Sugiyono, 2014:79) mengemukakan bahwa validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan validitas angket adalah rumus korelasi *product moment pearson*, (Sugiyono, 2014:45) yaitu:

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

Rumus 3.2 *Product Moment Pearson*

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

n : Jumlah responden

Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas per variabel dengan X_1 = variabel Budaya Organisasi, X_2 = variabel Disiplin kerja.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014:59) “suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, maksudnya adalah pengujian dilakukan dengan cara mengujikan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. “Pengujian reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data *interval/essay*”, (Sugiyono, 2014:78). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach*.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.3 Alfa Cronbach}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item adalah sebagai berikut:

$$s_t^2 = \frac{\sum xt^2}{n} - \frac{(\sum xt)^2}{n^2} \quad \text{Rumus 3.4 Varians Total}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \quad \text{Rumus 3.5 Varians Item}$$

Dimana:

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subyek

Jika hasil r_i dikonsultasikan dengan nilai tabel r *product moment* dengan $dk = N-1$ dan signifikan 5% maka kesimpulan diperoleh dengan membandingkan r_i dengan r_{tabel} . Keputusannya jika $r_i \geq r_{tabel}$ berarti instrumen reliabel, dan jika $r_i < r_{tabel}$ berarti instrumen tidak reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Pengerjaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Untuk itu sebelum penulis menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, maka penulis harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 22 dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, (Ghozali, 2018:94).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2018:94).

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Regresi berganda berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, (Ghozali, 2018:104) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Rumus 3.6 Analisis Regresi Berganda

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Disiplin kerja

3.9. Pengujian Hipotesis

Untuk memnguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel dependen yang diperkirakan berkaitan dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Berdasarkan uraian tersebut kajian ini bertujuan untuk mengrtahui variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.9.1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X_1 , X_2 , benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah H_1 atau H_2 diterima apabila variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($>$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($<$).

3.9.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2018:48). Jika nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($>$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($<$) maka dapat dikatakan variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Sugiyono,

2014:67). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.