

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2017:13) Desain penelitian adalah desain yang harus dipersiapkan sebelum penelitian. Secara umum, desain penelitian akan ditempatkan diawal materi tentang "metode penelitian" dengan harapan bahwa itu akan dapat memberikan panduan atau arahan sistematis kepada para peneliti tentang kegiatan yang akan diperlukan. Lakukan ketika sudah selesai Terkait dengan penjelasan yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya penjelasan singkat tentang metode yang digunakan Misalnya, penjelasan tentang hubungan antara variabel dan ukuran populasi dan contoh setelah teknik pengambilan sampel yang memilih metode pengumpulan data, alat analisis data digunakan, dan sebagainya. Dalam uraian singkat ini, pada akhirnya dapat dikategorikan sebagai penelitian. Untuk melanjutkan, yaitu desain, penelitian deskriptif atau penjelasan atau penelitian lainnya

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu model penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperlukan terlebih dahulu, kemudian mengolah dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi staf tetap dari pekerja bagian PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam menggunakan teknik kuesioner.

3.2. Operasional Variabel

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sanusi (2017:40) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

1. Motivasi (X_1)

Menurut Yulanda (2017:78) Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi pada orang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam studi ini, ada tiga indikator yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi

Gaya penggerak yang mendorong semangat bekerja seseorang untuk menciptakan kreativitas dan membimbing semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi kekuatan pendorong akan memotivasi semangat kerja pada karyawan.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan perlu merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja dan membimbing mereka semua untuk mencapai kekuatan atau reputasi yang baik.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja adalah individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang digunakan dengannya. Dalam penelitian ini, Menurut Komara (2014:78-79), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

a. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan

Karyawan membutuhkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dianggap adil, dan kebijakan ini tidak diragukan lagi konsisten dengan harapan mereka. Jika insentif dianggap adil menurut persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah masyarakat, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih sering menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kemampuan mereka, keterampilan, kebebasan, dan umpan balik pada kemajuan pekerjaan

mereka. Fitur-fitur ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang bisa terjadi membosankan, tetapi terlalu banyak tantangan juga bisa membuat karyawan menjadi frustrasi.

c. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan itu juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

d. Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi ketika karyawan pindah dari tempat kerja ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan tingkat organisasi. Pada saat ini, karyawan dipromosikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab mereka. Sebagian besar karyawan aktif karena merupakan promosi yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya sebanyak mungkin.

e. Kepenyeliaan (*Supervisi*)

Supervisi memainkan peran penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan langsung dengan karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, karyawan lebih mau menerima secara adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan mereka.

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut Sanusi (2017:40) Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah efisiensi karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Menurut Ghozali (2017:133) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada berbagai departemen untuk menemukan tingkat keberhasilan kinerja organisasi terkait dengan visi yang diterapkan oleh organisasi, termasuk pengakuan dampak positif dan negatif dari kebijakan Pengoperasian. Dalam penelitian ini, menurut Setiawan (2015:49-50) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

a. Kuantitas (*Quantity*)

Produk yang dihasilkan dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas (*Quality*)

Proses menyelesaikan aktivitas atau hasil penyelesaiannya mendekati level sempurna.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Suatu kegiatan yang dapat menyelesaikan kegiatannya atau hasil produksi yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, sambil mengoordinasikan hasil dari produk lain, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkatan sumber daya organisasi seperti keuangan, tenaga kerja, teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti mencapai laba tertinggi atau mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

e. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Tingkatan seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik, dan kerja sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya	1. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan Kerja 4. Promosi Pekerjaan 5. Kepenyeliaan (<i>Supervisi</i>)	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil	1. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 2. Kualitas (<i>Quality</i>) 3. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) 4. Efektivitas Biaya(<i>Cost effectiveness</i>) 5. Hubungan Antar Perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>)	Skala Likert
----------------------	---	---	--------------

Sumber: Peneliti 2018

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2017:87) Populasi adalah Semua koleksi elemen menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Oleh karena itu, kumpulan elemen akan menunjukkan angka, sedangkan beberapa karakteristik menunjukkan karakteristik koleksi. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dari 125 orang di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi (2017:87) Para peneliti biasanya melakukan pemilihan bagian-bagian elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat mencerminkan semua karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek di mana

pengukuran dilakukan. Bagian dari elemen populasi yang dipilih disebut *sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) Sampel Jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota/karyawan populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 125 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data, dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pesan tertulis kepada responden.

Dalam pengukurannya, setiap responden ditanya tentang pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan dengan skala penilaian dari 1 hingga 5.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sanusi (2017:102)

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2017:106) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan. Berbagai sumber dan metode. Jika dilihat dari pengaturan, data dapat dikumpulkan di laboratorium menggunakan metode berbasis rumah dengan berbagai responden. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selain itu, jika dilihat dari segi metode atau teknik, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, survei, observasi dan kombinasi ketiganya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Teknik yang menggunakan kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pesan tertulis kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.5. Metode Analisis Data

Data penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2017:125) Analisis Deskriptif adalah Statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan atau menggambarkan data yang dikumpulkan karena mereka tidak bermaksud membuat kesimpulan umum atau kesimpulan umum.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2017:136) Uji validitas adalah instrumen yang ditentukan oleh korelasi, skor yang diterima dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor masing-masing pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total pada tingkat alpha yang tepat (misalnya 1%), dapat dikatakan bahwa alat pengukur benar. Di sisi lain, jika hubungannya tidak benar, maka disebut tidak *valid*. Validitas yang diperoleh dengan cara diatas dikenal dengan validitas konstruk (*construct validity*). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: Sanusi (2017:138)

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor Total Butir

N = Jumlah Sampel (Responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2017:143) Perhitungan reliabilitas instrumen yang ditentukan oleh skor korelasi yang diperoleh dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor masing-masing pertanyaan secara signifikan terkait dengan skor total pada tingkat alpha yang tepat (Misalnya, 1%) dapat dikatakan bahwa alat pengukur benar. Di sisi lain, jika hubungan tidak penting, alat pengukur tidak benar.

Skor total kedua bagian terkait dengan rumus korelasi momen. Ada juga koefisien korelasi produk yang dibuat dalam formula. *Spearman-Brown* Yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Rumus 3.2 *Spearman-Brown*

Sumber: Sanusi (2017:156)

Di mana:

r_{sb} = Nilai Reliabilitas *Instrument*

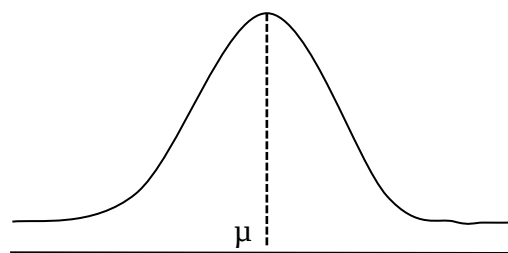
r_{pm} = Nilai Korelasi *Product Moment*

Langka berikutnya adalah nilai koefisien hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel pada tingkat alfa tertentu. Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012:61-62) Tes ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residu (Perbedaan yang ada) dipelajari dengan distribusi normal atau abnormal. Nilai residu yang terdistribusi normal adalah kurva, yang, jika dijelaskan, akan berubah menjadi bel, kurva berbentuk lonceng seperti kurva di bawah ini.



Gambar 3.1 *Bell- Shaped Curve*

Kurva di kedua sisi meluas hingga tak terbatas. Satu data dikatakan abnormal jika ada sejumlah besar data atau biasanya terlalu kecil.

Untuk penelitian yang perlu dipertimbangkan adalah bahwa tes ini dilakukan jika data dalam urutan ukuran, periode waktu atau rasio dan

menggunakan metode analisis parameter jika data tidak didistribusikan secara normal dan ukuran sampel kecil. Menentukan atau memesan metode analisis yang paling tepat.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010:83-84) Heteroskedastisitas adalah situasi dengan perbedaan varian dari yang lain untuk semua pengamatan dalam model regresi Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians dalam varian nilai residu dalam model regresi. Prasyarat yang harus diikuti dalam model regresi adalah kurangnya beberapa metode pengujian, termasuk *Rho's Spearman*, pengujian *Glejser*, pengujian *Park*, dan pola grafik regresi. Dalam diskusi ini, akan ada uji heteroskedastisitas Dengan menggunakan uji *Rho Spearman* yang terkait dengan nilai-nilai yang tersisa (nilai-nilai Non-standar) dengan masing-masing variabel independen. Jika pentingnya korelasi kurang dari 0.05, maka pola regresi akan menyebabkan masalah.

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012:87) Dalam persamaan regresi berganda tidak boleh terjadi, yang berarti bahwa tidak boleh ada hubungan sempurna atau hubungan antara variabel independen yang membentuk persamaan. Jika model persamaan adalah gejala hubungan multi-level, itu berarti bahwa variabel independen terkait.

Gejala multikolinieritas Dapat diketahui melalui tes yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang muncul dari gejala multikolinieritas Apakah

itu terjadi? Salah satu dari banyak cara untuk memeriksa perbedaan warna adalah dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai dari setiap variabel yang independen dari variabel berdasarkan instruksi untuk melihat apakah variabel independen terkait dengan variabel independen lainnya. Itu bisa dilihat tergantung pada nilai VIF, Bahwa tidak ada gejala antara variabel independen.

Metode lain yang bisa digunakan adalah membuat hubungan antar variabel independen. Jika koefisien korelasi antara variabel independen tidak melebihi 0,5, dapat disimpulkan bahwa model persamaan tidak memiliki keanekaragaman hayati.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017:134) Regresi linier berganda secara umum merupakan perpanjangan dari regresi linier sederhana yang meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki satu atau dua variabel independen. Oleh karena itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: Sanusi (2017:136)

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Sanusi (2017:140) Koefisien determinasi (R^2) Sering disebut koefisien keputusan berganda, yang hamper mirip dengan r , tetapi kedua fungsinya berbeda (Kecuali regresi linier sederhana). R^2 menggambarkan proporsi perubahan dalam variabel menurut (Y), yang dijelaskan oleh variabel independen bersama-sama, sementara r^2 mengukur nilai yang baik sesuai dengan persamaan regresi. Yaitu, memberikan persentase semua perubahan dalam variabel sesuai dengan (Y) yang hanya dijelaskan oleh satu variabel independen (X).

3.5.5. Uji Hipotesis

Dalam melakukan suatu penelitian, biasa terdapat dua uji Hipotesis yaitu Hipotesis Nul dan Hipotesis Alternatif. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Menurut Sanusi (2017:124) Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis jika peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen berdasarkan variabel yang mengendalikan salah satu variabel independen. Pengujian hubungan parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut, di mana X^2 adalah variabel kontrol.

$$R_{yx1.x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2}.r_{x1.x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2}\sqrt{1 - r_{yx2}^2}}$$

Rumus 3.4 Uji t / Uji Korelasi Parsial

Sumber: Priyatno (2010:22)

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

Hipotesis Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Ho = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
2. Ha = Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

Kriteria pengambilan Hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2010:67) Uji F penting menunjukkan bahwa perubahan variabel seperti yang dijelaskan oleh persentase variabel independen bersama-sama benar dan tidak disebabkan oleh peluang.

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: Priyatno (2010:67)

Di mana:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel Independen

Hipotesis Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. H_0 = Faktor Psikologi dan Faktor Sosial tidak berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.
2. H_a = Faktor Psikologi dan Faktor Sosial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.

Kriteria pengambalian Hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
4. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3.6. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Winsen Kencana Perkasa yang berlokasi di Komplek Ruko Batam Center Indah Blok C 7-8. Pemilihan lokasi dilakukan karena lokasi perusahaan terletak di daerah tersebut, sehingga penulis ingin mengetahui adanya Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.7. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai bulan September 2018 sampai dengan Februari 2019. Jadwal penelitian ini meliputi pengajuan judul,

pengumpulan data; pengolahan data; analisis dan pembahasan; serta saran dan kesimpulan.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Judul														
2	Pembuatan Proposal														
3	Penyusunan Penelitian														
4	Penyebaran Kuesioner														
5	Penyelesaian Skripsi														

Sumber: Peneliti 2018