

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden diberi angket atau kuisisioner untuk mengisi sehingga ditemukan jawabannya. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan, dan menggunakan metode pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018:67).

3.2 Sifat Penelitian

Menurut (Darma *et al.*, 2020: 35) Replikasi, pengembangan, dan orisinal adalah tiga kategori sifat penelitian. Studi ini menerapkan replikasi dan pengembangan, sehingga variabel, indikator, alat analisis yang digunakan sama dengan yang digunakan dalam studi sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian ialah pada PT Awatronics Batam terletak di Citra Buana Industrial Park I Block D-1, Pelita Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel berikut menunjukkan jadwal penelitian, yang dimulai mulai Maret hingga Agustus 2023.

Tabel 3.1. Periode Penelitian

No	Kegiatan	2023					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Proposal Skripsi						
3	Pengumpulan Data Kuisisioner						
4	Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data Berdasar Kuesioner						
6	Pembuatan Skripsi						
7	Penyerahan Akhir dari Skripsi						
8	Skripsi Selesai						
9	Terbit Jurnal						

Sumber: Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:80) Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang dipakai dalam melakukan penelitian dan membuat kesimpulan. Karyawan PT Awatronics Batam, yang terdiri dari 139 karyawan operator, termasuk dalam populasi ini.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diteliti. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh., yang berarti bahwa seluruh data populasi, yaitu 139 karyawan operator PT Awatronics Batam, dianggap sebagai sampel penelitian.

3.5 Sumber Data

Menurut (Sanusi, 2017:103) Sehubungan dengan sumbernya, data dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Data Primer, data berasal dari sumbernya secara langsung. Data primer ini adalah data terbaru yang diperoleh peneliti melalui pengamatan, diskusi, wawancara, dan persebaran kuesioner (Sugiarto, 2017:201). 139 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini menerima kuesioner.
2. Data sekunder adalah telah dikumpulkan peneliti yakni data dan telah tersedia. Data sekunder boleh diperoleh di berbagai sumber , seperti jurnal, buku, laporan (Sugiarto, 2017:202). Peneliti menggunakan data pendukung yang bersumber dari HRD PT Awatronics Batam seperti data pencapaian target produksi untuk penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu metode paling strategis dalam proses pembuatan metode ilmiah penelitian adalah teknik pengumpulan data, yang mencakup komponen penelitian, yakni data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan angket (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, juga dikenal sebagai angket, yang dibagikan kepada responden dan meminta mereka untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis. Angket pertanyaan

dapat terbuka atau tertutup, dan pengirimannya dapat dilakukan secara langsung melalui pos atau internet (Sugiyono, 2018).

Penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini digunakan untuk menentukan rentang waktu yang pendek atau panjang dan menghasilkan data yang dapat dihitung dengan mudah. (Sugiyono, 2018).

Skor penilaian untuk mengukur tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skale Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen

Variabel yang disebut sebagai variabel stimulus, predictor, atau antecedent adalah yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia (Sugiyono, 2018:68).

3.7.1.1 Pengawasan Kerja

Menurut (Hutabarat, 2020) Salah satu fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau controlling adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi dapat mengendalikan operasinya dengan berkonsentrasi pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi inti, dan komitmen pada layanan berkualitas tinggi untuk pelanggan internal dan eksternal.

Menurut (Harianto & Saputra, 2020) indikator pengawasan kerja, yakni:

1. Kontrol Masukan

Sumber daya ini terdiri dari sumber daya material, keuangan, dan manusia. Mekanisme masukan kontrol mencakup penyaringan karyawan yang tepat untuk mencocokkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan. Ini memastikan bahwa karyawan terbaik dan paling berbakat dipilih.

2. Kontrol Perilaku

Tindakan yang mengontrol kegiatan bawahan dikenal sebagai kontrol perilaku. Ini biasanya dimulai di manajemen puncak dan kemudian diterapkan di tingkat menengah dan tingkat terendah manajemen. Fungsi utama manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan melakukan tugas sesuai dengan rencana perusahaan, memantau kinerja dan melakukan tindakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan..

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran diatur oleh manajer. Sistem pembayaran pegawai yang menguntungkan, seperti tujuan kerja, bonus, dan hadiah, dapat diatur dengan menggunakan target pengeluaran ini.

4. Supervisi

Suatu jenis aktivitas yang mengawasi kepatuhan pekerjaan yang mencakup individu (pekerja), objek alat, dan hasil pekerjaan.

5. Keselarasan Tujuan

Kesesuaian jadwal penyelesaian yang menggabungkan tujuan bagian pekerjaan juga tujuan organisasi.

3.7.1.2 Pengembangan Karir

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja sehingga pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Menurut (Hutabarat, 2020) Jadi, untuk pengembangan karir, harus mempertimbangkan indikator berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Untuk mencapai hal ini, persyaratan promosi harus rasional, objektif, dan diketahui oleh semua anggota pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Karyawan umumnya mengharapkan atasan mereka berpartisipasi secara langsung dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian ini adalah memberi kritik kepada karyawan mengenai bagaimana mereka melakukan tugas mereka saat ini, sehingga mereka tahu apa yang mungkin terjadi di masa depan. Pada akhirnya, umpan balik sangat penting bagi pegawai untuk mengetahui langkah awal apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan promosi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pegawai sering menginginkan informasi tentang peluang promosi. Ini sangat penting, di mana posisi terbuka melalui proses seleksi internal yang kompetitif. Jika akses terbatas atau tidak ada sama sekali, karyawan akan menganggap perusahaan tidak menghormati keadilan, kesempatan, dan kesamaan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Untuk meningkatkan minat karyawan di pengembangan karir, pendekatan proaktif dan fleksibel adalah yang tepat. Ini berarti bahwasanya minat pekerja dalam pengembangan karir sangatlah individual. Pekerja mempertimbangkan banyak hal, seperti jumlah tanggungan, jenis dan sifat pekerjaan saat ini, jenis kelamin, usia, dll.

5. Tingkat kepuasan.

Tingkat kepuasan tidak selalu berarti berhasil mencapai posisi tinggi dalam organisasi, tetapi juga berarti mau menerima kenyataan karena seseorang

menghadapi berbagai faktor pembatas. Pekerja akan merasakan kepuasan jika mereka dapat mencapai suatu tingkat dalam karir mereka meskipun tidak banyak anak tangga karir yang dinaiki.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini juga disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Variabel terikat juga disebut dalam bahasa Indonesia (Sugiyono, 2018:69).

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Hartawati, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Syarif & Hiya, 2020) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibuat individu atau kelompok untuk memenuhi persyaratan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan khusus yang menuntut karyawan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tepat.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerja perusahaan boleh memenuhi syarat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang dibutuhkan. Setiap pekerja punya standar kualitas yang sesuai guna memenuhi standar tersebut. Jika seorang karyawan dapat memenuhi persyaratan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut dikatakan melakukan kinerja yang baik.

3. Ketepatan waktu

Karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Jika pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu, itu akan menghambat pekerjaan lainnya, yang berdampak pada jumlah dan kualitas hasil.

4. Kehadiran

Ada jenis pekerjaan di mana karyawan harus hadir selama delapan jam sehari selama lima hari kerja seminggu. Tingkat kehadiran karyawan menentukan kinerja karyawan.

5. Kemampuan kerja sama

Di pekerjaan tertentu, terkadang diperlukan beberapa karyawan untuk menyelesaikannya, sehingga kerja sama itu penting. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah cara terbaik untuk menilai kinerja karyawan.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pengawasan Kerja (X1)	Menurut (Hutabarat, 2020) salah satu fungsi manajemen yang dikenal sebagai pengawasan atau controlling adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memberikan hasil yang diharapkan. Diharapkan organisasi dapat mengendalikan operasinya dengan berkonsentrasi pada pelanggan dan kebutuhannya, organisasi dan kompetensi inti, dan komitmen pada layanan berkualitas tinggi untuk pelanggan internal dan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol masukan 2. Kontrol perilaku 3. Kontrol pengeluaran 4. Supervisi 5. Keselarasan tujuan 	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan secara langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Hartawati, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Likert
----------------------	---	---	--------

Sumber: (Hutabarat, 2020)(Arismunandar & Khair, 2020)(Hartawati, 2022)

3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018:147) analisis data kuantitatif digunakan untuk menghasilkan kesimpulan. Analisis data menjelaskan metode yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis dan menguji data yang mereka kumpulkan. Analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan jenis responden dan variabelnya, tabulasi data berdasarkan variabel total responden, penyajian data untuk masing-masing variabel yang diteliti, dan penggunaan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Uji pengaruh, uji asumsi klasik, uji kualitas data, dan analisis deskriptif adalah beberapa metode analisis data yang digunakan.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggunakan data untuk menganalisis informasi yang sudah ada tanpa membuat kesimpulan aktif yang umum atau generalisasi. Ini mencakup penyajian data dengan menggunakan grafik, tabel, pictogram, diagram lingkaran, median, mean, modus, persentil, dan desil, serta penyebaran dengan menggunakan kalkulasi rata-rata dan standar deviasi. (Sugiyono, 2018:148).

Menghitung karakteristik responden dan menggunakan hasil analisis dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Awatronics Batam untuk memproses hasil penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus rentang skala, yakni:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rentang Skala

Sumber: (Hutabarat, 2020)

Keterangan:

RS: Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah *alternative* jawaban

Bersumber dari rumus, rentang skala dihitung seperti berikut:

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 139 = 139

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 139 = 695

Berikutnya didapatkan kategori skor pada analisis deskriptif dengan cara

sebagai berikut:

$$RS = \frac{139(5-1)}{5} = 111,2 = 111$$

Tabel 3.3. Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	139 – 250	Sangat Tidak Baik
2	251 – 362	Tidak Baik
3	363 – 474	Cukup
4	475 – 586	Baik
5	587 – 698	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2023

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai tingkat keakuratan antara data yang dikumpulkan dari objek penelitian dan data yang dilaporkan (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan rumus korelasi bivariate Pearson untuk menguji validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (r). Ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus seperti:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Rumus 3.3. Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2018:228)

Keterangan:

r = Korelasi

n = Jumlah data

x = variabel independent

y = variabel dependent

Uji signifikansi taraf 0,05 dapat digunakan untuk menentukan kelayakan data. Data dikatakan valid jika koefisien korelasi nilai dari r tabel lebih kecil dari r hitung.

3.9.2 Uji Reabilitas

Ketetapan dan keseimbangan data atau temuan adalah definisi umum reliabilitas. Data dianggap reliabel jika objek yang sama dihasilkan oleh dua atau lebih peneliti yang sama, dilakukan pada waktu yang sama, atau sekelompok data dibelah menjadi dua menunjukkan data tak berbeda yang signifikan (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha untuk menemukan reliabilitas. Pada penelitian ini, rumus Cronbach's Alpha dibuat sebagai berikut:

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

Rumus 3.4. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varian Total

Nilai Alpha dikatakan reliabel jika berada di atas 0,60, tetapi tidak reliabel jika berada di bawah 0,60.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi nilai residual normal atau sebaliknya. Agar dapat menghasilkan model regresi yang baik, nilai residual harus berdistribusi normal. Mungkin digunakan untuk statistik nonparametrik jika data tidak didistribusikan secara normal. Uji normalitas residual biasanya dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov, grafik (plot normal P-P), dan analisis histogram. Pada uji normal p-plot regression standardized, data dinyatakan berdistribusi normal jika titik-titiknya tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kriteria yang berlaku untuk data berdistribusi stabil dan tak normal berdasar tes Kolmogorov-Smirnov, yakni: (Sugiarto, 2017: 355):

1. Data memiliki distribusi normal jika nilai signifikan dari Uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

2. Jika nilai signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.11 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada varians variabel pada model yang berbeda, atau apakah varians residual dari uji model regresi berbeda dari varian variabel yang digunakan. Hasil uji Park Gleyser mengoreksi nilai absolut residual dengan nilai bebas masing-masing variabel, yang berarti nilai signifikansi harus lebih besar dari 0.05.

3.12 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2018) Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel bebas dalam model regresi linier berganda memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Apabila nilai faktor variasi inflasi (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak lebih besar dari 0,1, uji multikolinearitas tidak akan terjadi. Jika pada model persamaan tersebut terjadi segala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

3.13 Uji Pengaruh

3.13.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Persyaratan asumsi klasik untuk model persamaan regresi yang baik termasuk semua data berdistribusi normal dan tidak ada gejala multikolinearitas atau heteroskedastisitas. Hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan menggunakan analisis regresi linear (Sanusi, 2017:134)

Ada banyak cara untuk membuat persamaan regresi linear berganda, seperti:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Pengawasan Kerja

X2 = Variabel Pengembangan Karir

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error disturbance

3.14 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²), yang nilai koefisiennya berkisar antara nol dan satu, digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai R² menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen jika koefisien determinasi sama dengan nol. Sebaliknya, jika koefisien determinasi dekat dengan angka 1, maka variabel independen mempengaruhi (Sanusi, 2017:137).

3.15 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017:144) menunjukkan bahwa pengujian signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial, yang berkaitan dengan pernyataan hipotesis penelitian, memiliki kesamaan dengan pengujian ini. Dua metode, uji f dan uji t, digunakan dalam penelitian ini. Dasar yang dipakai dalam keputusan pengujian adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.15.1 Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dibutuhkan uji statistik T (Sanusi, 2017:139). Rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.6. Uji t

Sumber: (Sugiyono, 2012: 178)

Keterangan:

t = Nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

3.15.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2017:137) Uji F atau simultan dimaksudkan guna menentukan signifikansi setiap variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menemukan Uji F, rumus berikut digunakan:

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

Rumus 3.7. Uji F

Sumber: (Sanusi, 2017:137)

Keterangan:

F = nilai uji F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah komunikasi dan kerjasama kelompok

Kriteria penilaian uji F adalah:

1. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.