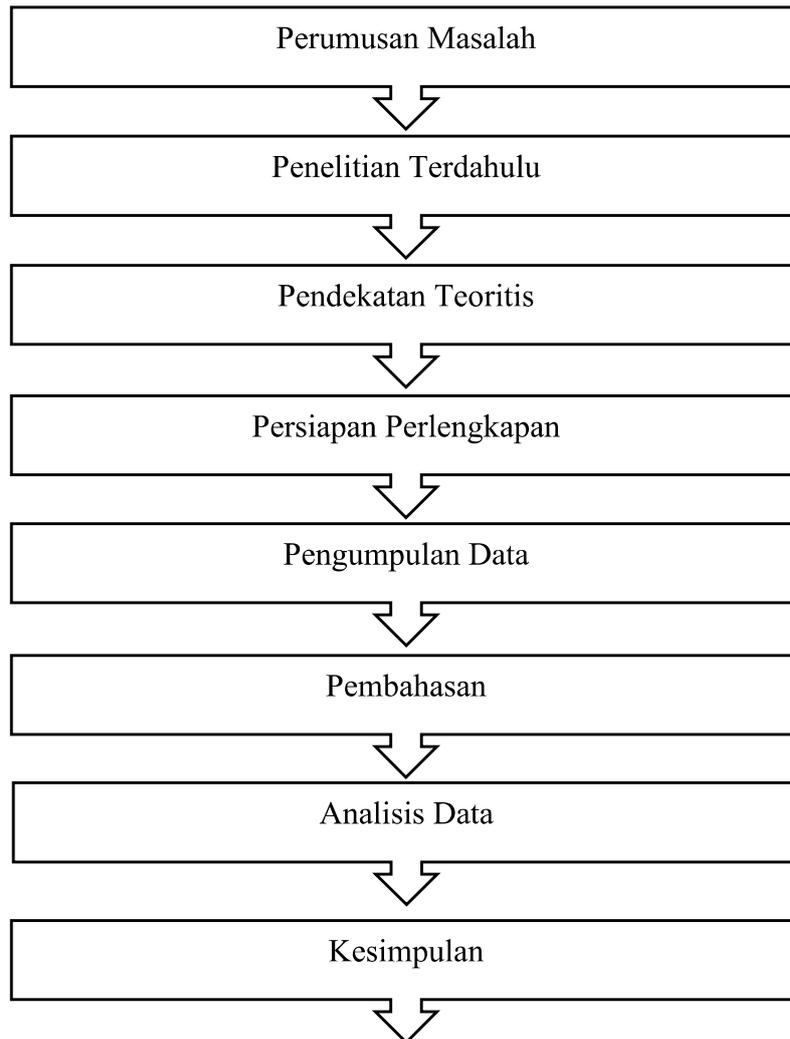


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrument pengumpulan datanya. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

3.2 Variabel Penelitian

Dilihat dari judul penelitian “Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufacturing”. *Variable* hanya sebatas aktivitas pengukuran kinerja yang hasil dari penelitian ini bukanlah perbandingan antar variable ataupun pengaruh antar variable melainkan gambaran hasil index nilai dari kinerja karyawan berdasarkan dari perspektif disiplin, persepektif tanggung jawab, persepektif kerja sama, persepektif *working*, persepektif inisiatif, dan persepektif sopan santun.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari data karyawan yang tersedia di PT HT *Manufacturing*.

3.3.1 Populasi

PT HT Manufacturing pada Departmen *Painting* berjumlah 24 orang dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di PT HT Manufacturing periode Januari 2022 sampai Januari 2023.

3.3.2 Sampel

Untuk data pekerjaan, karena jumlah populasi kurang dari 30, maka digunakan metode pengambilan data sampel/sensus. Oleh karena itu, semua 24 karyawan dimasukkan dalam sampel penelitian. Besar sampel populasi ditentukan menurut rumus uji kecukupan data. Pada penentuan sampel dengan menggunakan rumus uji kecukupan data, tingkat akurasi adalah 95% dengan error margin sebesar 5%.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian pengukuran kinerja ini dirancang untuk memastikan bahwa peneliti mengumpulkan semua informasi yang mereka anggap penting dalam penelitian ini untuk mencapai hasil terbaik.

1. Dokumentasi

Salah satu cara untuk mengumpulkan data studi kinerja manufaktur PT HT *Manufacturing* adalah dengan mengumpulkan data literatur pada item-item yang ada. Informasi yang diperoleh dari perusahaan ini dapat digunakan dalam penelitian ini atau sebagai informasi tambahan.

2. Kuesioner

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data penelitian para pakar praktik PT HT *Manufacturing* guna memperoleh data penelitian yang sistematis dan detail. Beberapa dokumen yang disiapkan peneliti dibagikan kepada responden. Penyebaran kuisisioner kepada karyawan dilakukan pada waktu yang bersamaan, mengingat tidak terlalu luas dan hanya dilakukan di lingkungan perusahaan.

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data/informasi di PT. HT *Manufacturing* hal ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dan jawaban langsung kepada narasumber. Sejumlah karyawan saat ini diwawancarai untuk mendapatkan penilaian langsung tentang keadaan perusahaan saat ini.

Tabel 3.1 Pertanyaan untuk menilai kinerja atasan

Key Performance Drivers	Pertanyaan
Implementasi program kepemimpinan yang baik	<p>53 – Manajer/pengawas/pemimpin tim bekerja dengan baik dengan karyawan dari berbagai latar belakang.</p> <p>56 – Manajer/pengawas/pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan prioritas organisasi.</p> <p>61 – Manajer menghormati karyawan.</p>
Kepuasan karyawan terhadap manajer	<p>63 – Manajer/pengawas/pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan Anda?</p> <p>64 – Manajer/pengawas/pemimpin meneruskan informasi dari pimpinan tertinggi kepada karyawan?</p> <p>65 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan pengakuan kepada karyawan karena melakukan pekerjaan dengan baik?</p> <p>66 – Manajer/pengawas/pemimpin memiliki kepemimpinan dan kebijakan yang baik?</p>
Implementasi rencana proyek untuk pengetahuan baru dan praktik terbaik	<p>11 – Manajer/pengawas/pemimpin menempatkan saya sesuai dengan Bakat saya.</p> <p>15 – Manajer/pengawas/pemimpin menilai kinerja saya dengan adil.</p>

Key Performance Drivers	Pertanyaan
	18 – Kebutuhan pelatihan karyawan dinilai dan diidentifikasi oleh manajer/pengawas/pemimpin
Pengalaman kerja karyawan	<p>5 – karyawan menyukai jenis pekerjaan yang diberikan manajer/pengawas/atasan.</p> <p>10 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan Beban kerja yang masuk akal.</p> <p>13 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan pekerjaan yang penting dan sesuai dengan kompetensi.</p>
Menerapkan strategi dan rutinitas baru	<p>1 – karyawan diberi kesempatan nyata oleh manajer/pengawas/atasan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam organisasi.</p> <p>4 – Manajer/pengawas/pemimpin melakukan rotasi untuk menghilangkan kejenuhan.</p> <p>32 – Manajer/pengawas/pemimpin menghargai Kreativitas dan inovasi karyawan.</p>
Hubungan Kerjasama Tim	<p>20 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerja sama dengan tim dan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>21 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerjasama dengan orang yang memiliki latar belakang yang</p>

Key Perfomance Drivers	Pertanyaan
	berbeda 22 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerjasama lintas departemen

Tabel 3.2 Pertanyaan Untuk Menilai Karyawan

Key Perfomance Drivers	Pertanyaan
Implementasi program kepemimpinan yang baik	53 – Karyawan bekerja dengan baik dengan karyawan dari berbagai latar belakang. 56 – Karyawan mampu mengkomunikasikan tujuan dan prioritas organisasi. 61 – Memiliki rasa hormat yang tinggi terhadap pemimpin senior organisasi saya.
Keaktifan tenaga kerja	63 – Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan Anda? 64 – Memahami informasi yang di terima dari manajemen tentang apa yang terjadi di organisasi Anda? 65 – Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik? 66 – Karyawan melakukan kebijakan perusahaan
Implementasi rencana proyek untuk pengetahuan baru dan praktik terbaik	11 – Karyawan memiliki Bakat dan digunakan dengan baik di tempat kerja.

Key Performance Drivers	Pertanyaan
	15 – Kinerja Karyawan adalah murni kinerja. 18 – Karyawan Aktif pelatihan
Pengalaman kerja karyawan	5 – Karyawan menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan. 10 – Beban kerja saya masuk akal dan dilaksanakan dengan baik. 13 – Karyawan mementingkan tugas.
Menerapkan strategi dan rutinitas baru	1 – Karyawan meningkatkan keterampilan. 5 – Karyawan berinisiatif pada target. 32 – Karyawan kreatif dan inovatif.
Hubungan Kerjasama Tim	20 – Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dengan bekerja sama. 21 – Karyawan SMampu kerja sama dengan yang lain nya. 22 – Karyawan bekerjasama untuk mencapai target atau prestasi.

3.5 Teknik Analisis Data

PT HT *Manufacturing* untuk melakukan proses pengukuran kinerja di bidang produksi. Diperlukan langkah-langkah teknis untuk menganalisis data.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Ketika uji validitas mengukur tanggapan responden, hal itu menunjukkan bahwa meter akan mengembalikan data yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Oleh karena itu, perangkat ini dapat dikatakan cocok untuk mengukur atau mengumpulkan data. (Sugiyono, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

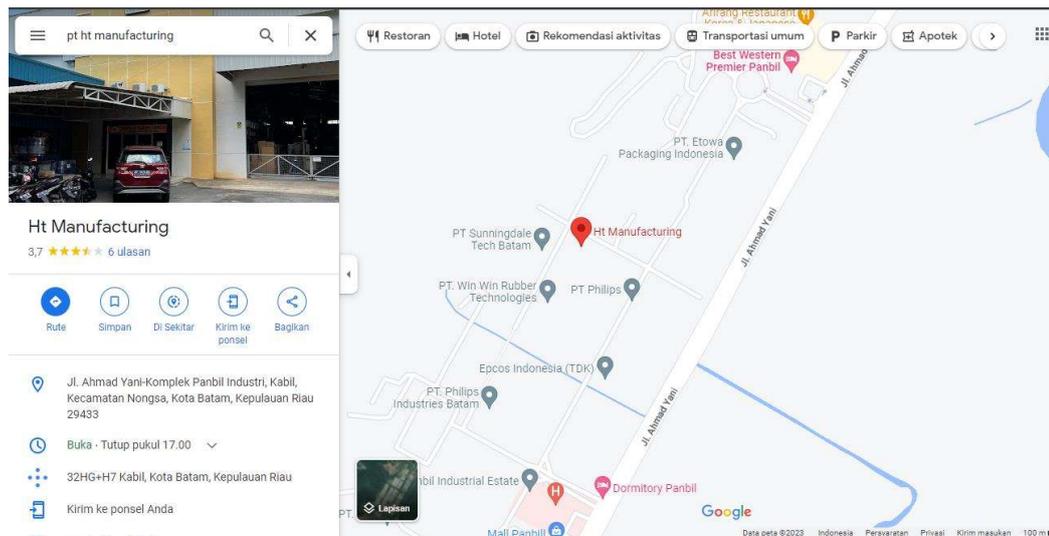
3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah metode untuk mengukur seberapa konsisten atau stabil suatu pengukuran atau instrumen pengukuran dalam menghasilkan hasil yang sama atau serupa setiap kali dilakukan pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh tidak biasa atau terdapat banyak kesalahan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan alfa *cronbach*. Dalam Alfa *Cronbach* Mengingat, perbedaan itu seharusnya dapat diandalkan $\alpha > 0.60$ dan semua item diukur untuk menentukan konsistensi internal instrumen pengukuran (Sukmanawati & Purwati, 2022). Dengan melakukan uji reliabilitas, kita dapat memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan dengan cara ini dapat diandalkan dan dapat diulang dengan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, uji reliabilitas sangat penting dalam membantu penyusunan instrumen pengukuran yang baik dan dapat dipercaya.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di PT HT *Manufacturing* yang terletak di Panbil Industrial Estate B2A Lot 10, Jl. Ahmad Yani, Muka Kuning Batam.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pada kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.3 Tabel Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengumpulan Data		■	■	■	■	■	■	■												
Pengelolaan Data					■	■	■	■												
Penulisan laporan									■	■	■	■	■	■	■	■				
Penyelesaian Laporan													■	■	■	■				
Penerbitan Jurnal																	■	■	■	■