

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018)

Penelitian termasuk penelitian *explanatory*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2016) bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Adapun populasi dan sampel semua karyawan bagian marketing Auto 2000 Jombang sebanyak 30 Orang, dengan metode pengumpulan data observasi, angket, wawancara dan dokumentasi dan analisis data dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji t.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi

populasi adalah semua karyawan bagian marketing Auto 2000 Jombang sebanyak 30 Orang.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Arikunto (2018), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018)

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Antar Individu (X1)

konflik merupakan ketidaksesuaian antara karyawan karena adanya kesenjangan tentang perbedaan tujuan, diukur melalui indikator yaitu (Winardi, 2015) :

a. Konflik Fungsional :

- 1) Bersaing untuk meraih prestasi.
- 2) Pergerakan positif menuju tujuan.
- 3) Merangsang kreatifitas dan inovasi.
- 4) Dorongan melakukan perubahan.

b. Konflik Disfungsional

- 1) Mendominasi diskusi.
- 2) Tidak senang bekerja dalam kelompok.
- 3) Benturan kepribadian.
- 4) Perselisihan antar individu.

5) Ketegangan

2. Motivasi (X2)

Adalah dorongan kekuatan dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya diukur melalui indikator yaitu (Sedarmayanti, 2013) :

- a) Gaji, sejumlah uang yang diterima untuk mencukupi kebutuhan
- b) Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja
- d) Pekerjaan itu sendiri, memiliki kesempatan untuk belajar
- e) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- f) Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai
- g) Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.

h) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

Indikator hubungan kerja tidak dipergunakan karena sudah digunakan pada indikator kepuasan kerja

3. Kinerja karyawan (Y)

Merupakan *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Robins, 2012) :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pernyataan	Sumber
Konflik Antar Individu (X₁)		1. Konflik Fungsional	a) Bersaing untuk meraih prestasi. b) Pergerakan positif menuju tujuan. c) Merangsang kreatifitas dan inovasi. Dorongan melakukan perubahan	Rivai (2015)
		2. Konflik Disfungsional	d) Mendominasi diskusi. e) Tidak senang bekerja dalam kelompok. f) Benturan kepribadian. g) Perselisihan antar individu. h) Ketegangan	
Motivasi (X₂)	Internal	1. Gaji	Gaji yang diterima sesuai Upah Minimal Kabupaten	Sedarmayanti (2013)
		2. Kebijakan dan Administrasi	Toyota Auto 2000 memiliki kebijakan yang jelas	
		3. Kondisi kerja	Peralatan kerja pada Toyota Auto 2000 cukup memadai	
		4. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk belajar	
		5. Peluang untuk maju	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	
		6. Pengakuan atau penghargaan (recognition)	Toyota Auto 2000 memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi u	
	Ekternal	7. Keberhasilan (achievement)	Karyawan menginginkan keberhasilan dalam bekerja	

		8. Tanggung jawab	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja	
Kinerja karyawan (Y)		1. Kualitas	a) Saya mampu bekerja dengan sempurna	Robbins (2012)
		2. Kuantitas	b) Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan Toyota Auto 2000	
		3. Ketepatan Waktu	c) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		4. Efektifitas	d) Saya dapat menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) seperlunya	
		5. Kemandirian	e) Saya dapat bekerja sesuai tugas yang diberikan	
		6. Komitmen kerja	f) Saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Toyota Auto 2000	

3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert point 5. Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi nilai yang diperoleh oleh seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin di teliti oleh peneliti.

Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5, Sangat Setuju.
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4, Setuju.

- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3, Netral.
- d. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2, Tidak Setuju.
- e. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1, Sangat Tidak Setuju.

3.5. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), dan pengamatan langsung (observasi).

2. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan juga dokumentasi.

Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan meliputi

jumlah karyawan, target produksi, profil perusahaan, artikel, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrumen Arikunto (2016). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya.

Cara yang dipakai untuk tingkat kevalidan adalah dengan validitas internal, yaitu untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*Corrected Item Total Correlation*).

Skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2008), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi lebih besar dibandingkan dengan 0,3 pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item tersebut valid

a. Variabel Konflik Antar Individu (X1)

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Konflik Antar Individu

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,598	0,3	Valid
2	0,575	0,3	Valid
3	0,816	0,3	Valid
4	0,788	0,3	Valid
5	0,783	0,3	Valid
6	0,772	0,3	Valid
7	0,829	0,3	Valid
8	0,588	0,3	Valid
9	0,843	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Konflik Antar Individu yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,627	0,3	Valid
2	0,412	0,3	Valid
3	0,457	0,3	Valid
4	0,449	0,3	Valid
5	0,553	0,3	Valid
6	0,476	0,3	Valid
7	0,572	0,3	Valid
8	0,620	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Motivasi Kerja yang terdiri 8 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0,678	0,3	Valid
2	0,758	0,3	Valid
3	0,758	0,3	Valid
4	0,751	0,3	Valid
5	0,630	0,3	Valid
6	0,661	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu ukur dapat dipercaya atau diandalkan, pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik tertentu, hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R11 adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke-i

St^2 adalah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu instrumen pengambilan data suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1, maka instrumen tersebut semakin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. (Arikunto, 2016).

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien α	Keterangan
Konflik Antar Individu (X1)	8	0,805	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0,924	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,885	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Rendah sekali
- <1,81 - 2,6 = rendah
- <2,61 - 3,4 = Cukup
- <3,41 - 4,2 = Tinggi

- <4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi Sumber : (Sudjana, 2009)

3.7.2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa analisis regresi berganda untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dan Konflik Antar Individu (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi Konflik Antar Individu
b ₂	= Koefisien regresi Motivasi kerja
X ₁	= Konflik Antar Individu
X ₂	= Motivasi kerja
€	= Standar error

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Dasar pengambilan keputusannya :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2011)

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- (a) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.
- (b) Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2011)

3) Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2011)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143)

3.7.4. Pengujian Hipotesis Uji t Atau Uji Parsial

- a. Membuat formulasi hipotesis
Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).
- b. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan 0,05 atau 5 %
- c. Mengambil keputusan
 - Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
 - Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.7.5. Koefisien Diterminasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R² terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSe}{SSt} \quad (\text{Ghozali, 2015})$$

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.