

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, 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.

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Jombang area MA. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berada di PT. Indomarco Prismatama cabang jombang Area MA. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada bulan Maret - Agustus 2022.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah:

1. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja karyawan didefinisikan bahwa merupakan suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016), sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yang berkaitan dengan tugas pekerjaan terhadap kuantitas hasil kerja.
- c. Inisiatif, kreatifitas dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Sikap, semangat kerja yang positif dalam melaksanakan kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu dorongan atau penggerak para karyawan agar mampu bekerja dengan giat guna tercapainya tujuan perusahaan.. Adapun indikator-indikator dari variabel motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015), sebagai berikut:

- a. Gaji (salary), faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya.
- b. Hubungan Kerja, tercapainya hubungan yang akrab penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
- c. Kondisi Kerja, kondisi yang nyaman-aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
- d. Pengakuan atau Penghargaan (advance), pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- e. Tanggung Jawab, merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma-norma dan peraturan perusahaan.. Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator-indikator yang mengacu pada teori Rivai (2012), sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Bekerja etis

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Kinerja Karyawan (Y1) Sutrisno (2016)	1. Hasil kerja	Y1.1 Karyawan senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas perusahaan Y1.2 Karyawan bekerja secara teliti saat melakukan transaksi penjualan Y1.3 Karyawan selalu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan
	2. Pengetahuan pekerjaan	Y1.4 Karyawan mengetahui <i>jobdesk</i> yang jelas sesuai dengan jabatan kerja
	3. Inisiatif	Y1.5 Karyawan senantiasa mengerjakan tugas dengan cara kreatifitas individu
	4. Sikap	Y1.6 Karyawan selalu menjalankan pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi
Motivasi Kerja (X1) Sedarmayanti (2015)	1. Gaji	X1.1 Karyawan senantiasa menerima gaji sesuai jam kerja
	2. Hubungan kerja	X1.2 Hubungan kerja yang harmonis senantiasa terjalin antar karyawan
	3. Kondisi kerja	X1.3 Karyawan senantiasa merasakan kenyamanan dalam bekerja
	4. Pengakuan atau penghargaan	X1.4 Karyawan senantiasa mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi prestasi
	5. Tanggung jawab	X1.5 Karyawan senantiasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya
Disiplin Kerja (X2) Rivai (2012)	1. Kehadiran	X2.1 Karyawan senantiasa masuk kerja sesuai hari kerja
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	X2.2 Karyawan senantiasa menjalankan ketaatan peraturan kerja
	3. Ketaatan pada standar kerja	X2.3 Karyawan menjalankan kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan

Dilanjutkan pada halaman 31

Lanjutan dari halaman 30

	4. Bekerja etis	X2.4 Karyawan senantiasa bekerja dengan layak/etis
--	-----------------	--

3.4 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian angket kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Jombang Area MA yang berjumlah 80 karyawan .

Tabel 3.3
Populasi Karyawan

Bagian	Jumlah Karyawan
Chief Of Store	11
Senior Store Leader	11
Junior Store Leader	15
Store Crew Girl	16
Store Crew Boy	27

Sumber: Indomaret Area MA, 2022

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA sebanyak 80 Karyawan.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA yang berjumlah 80 karyawan.

3.6 Jenis Sumber Data dan Metode Pengumpulan data

3.6.1 Jenis Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:137), Sumber primer ialah sumber data data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang dihasilkan dari penelitian ini ialah data hasil tanggapan karyawan atau responden dengan kuisisioner atau angket mengenai variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137), sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (koesioner)

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dipakai jika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3. *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono (2016:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

4. Dokumentasi

Pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur data yang bisa menunjukkan bahwa data tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk mengukur uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Skor item X

Y = total item Y

n = banyak nya sampel dalam penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation* dengan bantuan SPSS. Pengambilan keputusan dalam uji validitas *Corrected Item Total Correlation* pada signifikansi 5% didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Pada Tabel 3.3 terdapat hasil pengujian uji validitas variabel penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Standar Valid	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.397	0,30	Valid
	Y1.2	0.701	0,30	Valid
	Y1.3	0.592	0,30	Valid
	Y1.4	0.718	0,30	Valid
	Y1.5	0.585	0,30	Valid
	Y1.6	0.500	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.482	0,30	Valid
	X1.2	0.666	0,30	Valid
	X1.3	0.683	0,30	Valid
	X1.4	0.581	0,30	Valid
	X1.5	0.794	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.587	0,30	Valid
	X2.2	0.676	0,30	Valid
	X2.3	0.481	0,30	Valid
	X2.4	0.637	0,30	Valid

Sumber: Data Primer (SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas dengan jumlah responden 80 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA yang menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai 6 item pernyataan yang valid, variabel motivasi kerja (X1) yang mempunyai 5 item pernyataan yang valid, dan variabel disiplin kerja (X2) yang mempunyai 4 item pernyataan yang valid. Item valid dinyatakan karena r hitung $> 0,30$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha*. Bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan didalam penelitian Untuk mengetahui apakah kuesioner sudah reliable, peneliti menggunakan program *software SPSS* (Statistical Package for Social Science) berikut rumus untuk uji reliabilitas:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyaknya butir instrumen

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

σt^2 = Varians totals

Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan reliable.
- b. Bila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tidak reliable.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.768	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.781	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.772	Reliabel

Sumber: Data Primer (SPSS), 2022

Berdasarkan tabel 3.4 pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60 dapat dinyatakan bahwa indikator dalam kuesioner tersebut reliable. Dengan demikian bahwa item-item indikator digunakan layak sebagai alat ukur.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kecenderungan, serta pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan berikut:

$$Range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Skala}}$$

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

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi range seperti dibawah ini:

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
>1,81 – 2,6	Rendah
>2,61 – 3,4	Cukup/Sedang
>3,41 – 4,2	Tinggi
>4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sudjana (2015)

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menemukan pola hubungan antara satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

X1 = Nilai Variabel Motivasi Kerja

X2 = Nilai Variabel Disiplin Kerja

e = Standart Eror

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali,2012). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk melihat ada atau tidaknya

multikolonieritas di dalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan varian faktor. Dengan nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan VIF ≤ 10 , Ghozali (2018).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau sama, maka hal tersebut disebut heteroskedastisitas dan jika residual variannya tidak sama atau berbeda, disebut heterosekdastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterosekdastisitas.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi, Ghozali(2011).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watsonn (DW Test) yang hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) daalam model regresi dan tidak ada variable bebas. Dengan cara thitung dibandingkan nilai ttabel pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, didasarkan atas hal berikut:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan ($4-du$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih besar dari atas bawah atau *lower bound*, dll maka koefisien auto korelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada auto korelasi negatif.
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada ($4-dll$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara ($4-du$) dan ($4-dl$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelaksanaan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t = t hitung masing- masing variabel Xi

b_i = koefisien regresi ke-1

B_i = parameter ke-1 yang dihipotesiskan

S_{b_i} = standart eror/kesalahan baku koefisien regresi berganda b_i

Dengan kriteria pengujiannya (Sugiyono, 2013), yaitu:

1. Jika signifikansi t hitung $< 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka H_a diterima.
2. Jika signifikansi t hitung $> 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka H_a ditolak.

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin besar nilai koefisien determinan, semakin baik kemampuan variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusannya (Ghazali, 2011) adalah:

Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu), “maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas serta variabel terikat semakin besar”. Jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sedikit pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).