

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Menurut Soegeng dalam Tahir (2011) rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur sesuai dengan tujuan peneliti, sehingga data-data yang diperoleh akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2012) adalah salah satu jenis penelitian yang spesifiknya sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal dengan jelas hingga pembuatan desain penelitiannya.

Metode yang akan digunakan adalah *explanatory research*, penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel peneliti melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi dan kuesioner atau angket.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 33 responden UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang dan menggunakan teknik sampel jenuh, dengan jangka waktu 3 bulan dimulai dari bulan juni sampai agustus 2020. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji R<sup>2</sup>) untuk mengetahui signifikan dari variabel bebas

terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Data diolah menggunakan Statistical Program for Special Science (SPSS).

### **3.2 Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi Operasional merupakan unsur yang akan membantu dalam melakukan penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel dan alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (Dependen) dan dua variabel bebas (Independen). Yang mana variabel terikat (Dependen) yang peneliti teliti adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas (Independen) yang peneliti teliti adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2). Adapun masing-masing variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

##### **3.2.1.1 *Kinerja Karyawan***

Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa sesuai tanggung jawab atas tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator-indikator Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) antara lain:

1. Kualitas kerja. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

#### 3.2.2.1 *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Indikator-indikator Motivasi kerja menurut Siagian (2012) antara lain:

1. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar atau lingkungan yang terjadi adanya reaksi sebagai tawaran orang lain.
2. Membentuk keahlian adalah proses mengembangkan kemahiran seseorang dalam bidang ilmu tertentu.
3. Tanggung jawab adalah suatu hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Dalam penelitian ini indikator pada point tanggung jawab tidak digunakan karena sudah digunakan pada indikator kinerja karyawan.

4. Dorongan mencapai tujuan adalah suatu dorongan atau kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam perilaku untuk mencapai hasil yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan.
5. Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Seperti dalam bidang kerja, anda kan diberikan tugas yang harus dikerjakan.

Dalam penelitian ini indikator pada point kewajiban tidak digunakan karena karyawan UD Wirasena Inti Nusa memiliki kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan.

#### *3.2.2.2 Kompetensi*

Kompetensi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Indikator-indikator Kompetensi menurut Hutapea dan Toha dalam Busro (2018) antara lain:

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

### 3. Sikap atau perilaku individu

Polah tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pertanyaan	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	1. Kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar pabrik	Mangkunegara (2011)
	Kuantitas kerja	2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	
	Pelaksanaan tugas	3. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu	
	Tanggung jawab	4. Karyawan mampu bertanggung jawab sesuai tugas yang diberikan pabrik	
Motivasi Kerja (X1)	Kemauan	5. Karyawan memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerja sesuai tujuan yang ingin dicapai pabrik	Siagian (2012)
	Membentuk Keahlian	6. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan keahlian dalam bidang yang ditangani	
	Dorongan Mencapai Tujuan	7. Karyawan terdorong untuk bekerja mencapai hasil secara maksimal	
Kompetensi (X2)	Pengetahuan	8. Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dan mendukung pekerjaan yang ditangani	Hutapea dan Toha dalam Busro (2018)
	Keterampilan	9. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan	
	Sikap	10. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai peraturan pabrik	

Sumber : Peneliti terdahulu dan data (diolah), 2020

### 3.3 Skala Pengukuran

Jenis skala yang digunakan untuk meneliti yaitu skala likert, skala likert digunakan sebagai alat mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberi skor (Sugiyono, 2012).

Dengan skala likert menggunakan pengukuran jawaban dari responden dalam pengisian angket, dengan tingkat tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

Instrument penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan realiable. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah angket yang disebarkan mendapatkan data penelitian adalah "valid atau reliable".

### 3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan bagian produksi berjumlah 33 responden UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang berjumlah 33 karyawan.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *sampel jenuh* karena semua populasi dijadikan responden penelitian dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013).

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah menguji kembali teori yang sudah ada. Dalam memperoleh data penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau dari sumber data melalui angket dengan para responden dilokasi penelitian sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data yang digunakan peneliti adalah penyebaran angket pada karyawan UD Wirasena Inti Nusa.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung yang sudah tersedia dari peneliti terdahulu. Data sekunder atau studi pustaka diperoleh melalui buku-buku, literatur, jurnal atau artikel dan dokumen, serta bacaan lain yang mendukung dan dijadikan teori dalam menganalisis data yang ditentukan.

### **3.6 Metode Penumpulan Data**

Beberapa teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang paling efektif dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan dengan permasalahan yang penulis teliti.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari data UD Wirasena Inti Nusa serta dokumen yang dapat menunjang penelitian yang dilakukan, seperti buku-buku, jurnal atau literature penelitian terdahulu dan internet yang berhubungan dengan materi penelitian.

4. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.7 Uji Instrument

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan dari penyebaran kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Data dikatakan valid apabila hasil  $r$ -hitung  $> 0,3$  dan jika data dikatakan tidak valid apabila hasil  $r$ -hitung  $< 0,3$ . Uji validitas dapat menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- R = Korelasi
- X = Skor satu item pertanyaan variabel independen
- Y = Jumlah skor jawaban variabel dependen
- N = Banyaknya sampel dalam penelitian

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

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi-Kisi Pernyataan	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.812	0.3	<i>Valid</i>
	Y2	0.903	0.3	<i>Valid</i>
	Y3	0.862	0.3	<i>Valid</i>
	Y4	0.737	0.3	<i>Valid</i>

Motivasi Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0.816	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>1.2</sub>	0.956	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>1.3</sub>	0.907	0.3	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)	X <sub>2.1</sub>	0.931	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.2</sub>	0.967	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.3</sub>	0.986	0.3	<i>Valid</i>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (*r* hitung) lebih dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $< 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2012).

Untuk menghitung reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha Coefisient* berikut:

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

$r^{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$n$  = Banyaknya butir pernyataan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah variabel butir

$\sigma^2$  = Variabel total

Reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.6	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X1)	0.910	0.6	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X2)	0.845	0.6	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Berdasarkan dari data tabel 3.4 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), dan kompetensi (X2) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuesioner adalah *reliable*. Dengan demikian semua item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi (Sugiyono, 2014).

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range skor} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Skor

Range Skor	Keterangan
<b>1,0 – 1,8</b>	Sangat Rendah
<b>1,9 – 2,6</b>	Rendah
<b>2,7 – 3,4</b>	Cukup
<b>3,5 – 4,2</b>	Tinggi
<b>4,3 – 5,0</b>	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

### 3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah analisis yang diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi terkait data berskala interval atau ratio (Sugiyono, 2014).

Persamaan regresi berganda ditetapkan sebagai rumus berikut:

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

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $a$  = Koefisien Konstanta  
 $b_1, b_2, \dots$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Motivasi Kerja  
 $X_2$  = Kompetensi  
 $e$  = Error, variabel gangguan

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan uji Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Hipotesis ditolak 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 normal.

### 3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis *Grafik Scatter Plot* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### 3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu cross sectional. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada  $t-1$  sebelumnya. Terjadi karena residual lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika  $D - W$  sama dengan 2 maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai rule of thumb (aturan ringkas), jika nilai  $D - W$  diantara 1,5 – 2,5 dengan keputusan nilai durbin watson diatas nilai  $d_U$  (durbin Upper) dan kurang dari nilai  $4-d_U$ ,  $d_U < dw < 4-d_U$  maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali, 2016).

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

##### 3.8.4.1 Uji $t$ /Uji Parsial

Uji parsial ( $t$  test) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* yaitu motivasi kerja dan kompetensi terhadap variabel *dependen*, yaitu kinerja karyawan. Tahap-tahap pengujiannya adalah:

1. Merumuskan hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%.
3. Menentukan keputusan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Dikatakan signifikan bila nilai mutlak  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Dikatakan tidak signifikan bila nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase dan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang disebabkan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kompetensi). Jika presentase ( $R^2$ ) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas semakin tinggi. Jika presentase ( $R^2$ ) semakin kecil, maka presentase perubahan variabel disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah (Ghozali, 2016).