

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1.Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Dalam melakukan pengujian instrument menggunakan beberapa cara yaitu uji validitas dan reabilitas. Sedangkan dalam pengujian hipotesis menggunakan uji persial (t) dan uji koefisien determinasi.

Menurut(Sugiyono, 2014)mengatakan bahwa jenis penelitian verifikatif adalah “penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika sehingga dapat menghasilkan bukti yang menunjukkan hipotesis tersebut ditolak atau diterima.

Pendekatan kuantitatif menurut(Sugiyono,2014) bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statisitik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditemukan.

Tujuan penelitian berbentuk verifikatif dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta besarnya hubungan yang terjadi.

#### **1.2. Definisi Operasional, Variabel dan pengukuran**

##### **1.2.1 Definisi Operasional**

Operasional, Menurut(Sugiyono,2014:18) “Operasional Variabel Penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memastikan agar variabel diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya”. Sesuai dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini terdiri dari (2) dua jenis variabel yang meliputi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas)

## 1.2.2 Variabel

### 1. Variabel dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan, Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan bagian produksi Ayam Goreng Nelongso Wilayah Regional Jawa Timur 1 dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dalam periode tertentu. Penelitian ini megadaptasi dari indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2010):

- 1) Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
- 2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efesiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
- 5) Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan diperusahaan.

### 2. Variabel independen

Variabel Independen adalah variabel yang berfungsi menjelaskan varian variabel independen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Motivasi Kerja Menurut (Sedarmayanti, 2013) Motivasi kerja, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran *intensity*, bila seseorang termotivasi akan mencoba kuat. Teori motivasi kerja hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow dalam (Sedarmayanti, 2013) membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. (Sedarmayanti, 2013) hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yang menjadi indikator yaitu :

- 1) *Fisiologis*: Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman: Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial: Meliputi kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri Motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan kepada seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan suatu organisasi.

### **1.3. Obyek dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan selesai, dalam penelitian dan penyebaran angket dilaksanakan menyesuaikan dengan jadwal karyawan. Adapun tempat penelitian yaitu di PT. Bersama Mencapai Puncak. berlokasi di Jl. Cakalang No. 100 A, Polowijen, Kecamatan Blimbing, Kota Malang.

## 1.4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan,(Umar,2018). Data primer berupa penyebaran angket kepada responden dan diperoleh dari perusahaan.
2. Data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

## 1.5. Populasi dan Sampel

### 1.5.1 Populasi

Populasi dalam hal ini yaitu sekumpulan data yang akan dijadikan objek dalam penelitian adalah karyawan Ayam Goreng Nelongso wilayah regional jawa timur 1 dengan 13 outlet yang berjumlah 408 karyawan, dan setiap outlet terbagi menjadi 3 shift yaitu pagi, sore, dan malam. Setiap shift ada 10-11 karyawan dengan tugas masing masing.

### 1.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Menurut sugiyono (2016) accidental sampling adalah Teknik penentuan sampel berdasarkan secara kebetulan yaitu siapa saja yang akan dijadikan responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila orang yang bertemu kebetulan cocok maka dapat dijadikan sebuah responden. Maka penelitikan mengambil sampel dari karyawan Ayam Goreng Nelongso sebanyak 72 responden.

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Jumlah populasi

1 = Konstanta

e = Prosentase kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{408}{1 + (408(5\%)^2)} \\
 &= \frac{408}{1 + (408(5\%)^2)} \\
 &= \frac{408}{1 + (408 \times 0,05 \times 0,05)} \\
 &= \frac{408}{2,02} \\
 &= 201,9 \\
 n &= 202
 \end{aligned}$$

Bedasarkan rumus Slovin dengan batasan kesalahan 5%, bila karyawan produksi Ayam Goreng Nelongso Wilayah Regional Jawa Timur 1 sejumlah 408 karyawan, maka sesuai rumus diatas hasilnya 202 karyawan, akan tetapi teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknikaccidental sampling dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemudengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, dari hasil yang diperoleh yaitu sebanyak 72 karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrument Penelitian**

<b>Variable</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil kerja	Y.1.	Karyawan mampu menghasilkan produk dengan standart yang ditentukan
	Kuantitas hasil kerja	Y.2.	Karyawan mampu mengukur persepsi terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya
	Ketetapan waktu	Y.3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan tepat waktu
	Kehadiran	Y.4.	Karyawan mampu menyesuaikan fisik dan mental, terhadap aktifitas dengan jadwal yang sudah ditentukan perusahaan
	Kemampuan bekerja sama	Y.5	Karyawan mampu bekerja dengan tim antar devisi
Motivasi Kerja (X)	Fisiologisatau kebutuhan fisik	X.1	Karyawan mendapat gaji yang layak, bonus, uang makan, dan lain sebagainya.
	Keamanan	X.2	Karyawan mendapat fasilitas keamanan dari bahaya fisik maupun juga emosional
	Sosial	X.3	Karyawanmampu berinteraksi dengan baik

			antar karyawan maupun atasan
	Penghargaan	X.4	Karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan
	Aktualisasi diri	X.5	Karyawan senang dengan pekerjaan yang mengarah pada kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

## 1.6. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menurut (Sugiyono, 2011).

### 2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011).

### 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2011).

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dari buku, tulisan ilmiah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian (Sugiyono, 2011).

## 1.7. Skala Pengukuran

Pengukuran nilai angket ini dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang fenomena yang ada (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian karyawan diharapkan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(TS)	(R)	(S)	(SS)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Menurut (Sugiyono, 2011) jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berdasarkan penjelasan tersebut, responden berhak dan bebas memberikan skor atas persepsinya secara jelas terhadap pernyataan-pernyataan dalam angket.

## 1.8. Uji Instrumen

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kelayakan instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid menurut sugiyono (2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikan 0,05 bila korelasi  $r$  diatas 0,3 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25. Dapat dilihat di tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Kisi-kisi pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>Nilai koefisien</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi Kerja (X)</b>	X <sub>2.1</sub>	.539	0.30	<i>Valid</i>
	X <sub>2.2</sub>	.687	0.30	<i>Valid</i>
	X <sub>2.3</sub>	.429	0.30	<i>Valid</i>
	X <sub>2.4</sub>	.659	0.30	<i>Valid</i>
	X <sub>2.5</sub>	.697	0.30	<i>Valid</i>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	.525	0.30	<i>Valid</i>
	Y <sub>2</sub>	.662	0.30	<i>Valid</i>
	Y <sub>3</sub>	.579	0.30	<i>Valid</i>
	Y <sub>4</sub>	.736	0.30	<i>Valid</i>

	Y <sub>5</sub>	.709	0.30	<i>Valid</i>
--	----------------	------	------	--------------

Sumber : Data SPSS 2020

Berdasarkan pada tabel 3.3 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument yang menunjukkan terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ( $r \geq 0,30$ ) dan nilai signifikan dari seluruh instrument standart ke erorras sebesar 5% atau 0.05, sehingga seluruh item pernyataan ini dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Arikunto, 2012), maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Secara kaidah keputusannya adalah jika *Cronbach alpha*  $> 0,6$  maka dinyatakan reliabel, jika *Cronbach alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0.855	0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0.732	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber Data SPSS 2020

Berdasarkan pada tabel 3.4 hasil output menunjukkan bahwa reabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha  $\geq 0.6$ . yang artinya dari semua instrument dapat dipercaya kendalannya nilai cronbach's alpha motivasi kerja (X) sebesar 0.855 dan kinerja karyawan sebesar 0.732 maka dari seluruh item pernyataan tersebut bisa dikatakan reliabel. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrument untuk melakukan pengukuran.

## 1.9. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban angket responden dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Analisa data statistik deskriptif antara lain dalam penyajian data dalam bentuk tabel, presentase, grafik, frekuensi, distribusi modus, diagram dan mean. Untuk mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independen, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan tabulasi data maka menggunakan teknik Analisa statistik deskriptif. Dalam pengukuran skor berdasarkan skala likert menggunakan satuan yang berupa angka satu sampai lima. yang menjelaskan tentang skor skala likert bisa diperoleh menggunakan interval nilai/range dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

No	Interval	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2	>1,8 – 2,6	Rendah
3	>2,6 – 3,4	Sedang/Cukup
4	>3,4 – 4,2	Tinggi
5	>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

### 1.9.1. Uji hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel. Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai t table pada taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung lebih besar dari t table berarti ada

pengaruh signifikansi antara variable bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t tabel berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. (Ghozali, 2011).

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

Menurut (Sugiyono, 2012) mengenai koefisien determinasi yaitu merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Hasil dari analisis ini dinyatakan dalam presentasi batas-batas determinasi sebagai berikut :  $0 < r^2 < 1$ . Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ).

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau independen motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen atau terikat kinerja karyawan (Y). persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel independent

a = konstanta

b = koefisien variabel x

x = variabel independent

syarat kelayakan yan terpenuhi saat kita menggunakan regresi linier sederhana adalah:

1. Jumlah sampel yang digunakan harus sama
2. Jumlah variabel bebas (X) adalah Satu

3. Nilai residual harus berdistribusi normal
4. Terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
5. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
6. Tidak terjadi gejala autokorelasi (untuk data time series)

