

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* yaitu riset yang dirancang untuk menilai pengaruh antara variabel independent (motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2)) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan (Y)). Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM).

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yakni penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis t dan R^2 .

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1. Subjek Penelitian

Subyek yang dijadikan penelitian adalah karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang bagian produksi.

3.2.2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi Kerja, beban Kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang. Penulis memilih PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir ini.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dan dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), beban kerja (X2).

3.3.2. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Mengacu konsep yang dikemukakan Mangkunegara (2010), maka definisi operasional kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. TAM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2. Motivasi Kerja

Mengacu konsep yang dikemukakan Wibowo (2012) maka definisi operasional motivasi kerja adalah merupakan dorongan yang berasal dari diri karyawan PT. TAM yang ditunjukkan kepada perusahaan untuk memenuhi tujuan tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menggunakan indikator dari motivasi menurut Siagian (2008) antara lain:

1) Daya pendorong

Bentuk salah satunya reward kepada karyawan atau bentuk dalam bonus.

2) Kemauan

Dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4) Membentuk keahlian

Sesuatu peran yang dimilikinya, dapat diasah dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk ketrampilan

Kemampuan untuk menggunakan alat, fikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari perbuatan rencana agar bisa dilaksanakan sejalan dengan tujuan target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

3. Beban Kerja

Mengacu konsep yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012), maka definisi operasional beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tuntutan dari perusahaan yang harus diselesaikan karyawan PT. TAM dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Suryaningrum (2015), menyatakan ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan harus diselesaikan dengan baik dan sesuai target yang ditentukan.

2) Kecepatan Kerja

Karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak menunda-nunda dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Pengembangan Instrumen

Variable	Indikator	Item	
Kinerja Karyawan (Y1)	Kualitas Kerja	Y1.1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standart
	Kuantitas Kerja	Y1.2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan
	Pelaksanaan Tugas	Y1.3.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dari perusahaan
	Tanggung Jawab	Y1.4.	Karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang dilakukan
	Daya Pendorong	X1.5.	Karyawan mendapatkan bonus atas prestasi yang diraih.

Lanjutan Tabel 3.1
Kisi-Kisi Pengembangan Instrumen

Motivasi Kerja (X1)	Kemauan	X1.6.	Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya
	Kerelaan	X1.7.	Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja
	Membentuk Keahlian	X1.8.	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab kerja yang dibebankan
	Membentuk Ketrampilan	X1.9.	Karyawan berkeinginan untuk selalu berkreatifitas
	Tanggung Jawab	X1.10.	Karyawan siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi
	Kewajiban	X1.11.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan teliti
	Tujuan	X1.12.	Karyawan mampu bekerja sesuai target
Beban Kerja (X2)	Jumlah Pekerjaan	X2.14.	Karyawan menerima sejumlah pekerjaan dari perusahaan
	Kecepatan Kerja	X2.15.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda
		X2.16.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut populasi dapat di pahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Tanjung Abadi Makmur (PT. TAM) Jombang yang berjumlah 45 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Produksi

Tugas	Jumlah
Mapping	10
Scrolling	7
Ripping	5
Xanding	4
Repair	8
Packing	5
Tally	5
Total	45

Sumber: PT. TAM (2020)

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Dalam penelitian ini, semua populasi ditetapkan sebagai sampel atau sampel jenuh (secara sensus), sebab populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang. Dengan demikian semua karyawan PT. Tanjung Abadi Makmur (PT.TAM) Jombang khususnya bagian *department produksi* akan diteliti yaitu sebanyak 45 sampel.

3.5. Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral/ cukup setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

3.6. Jenis dan Sumber Data

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh peneliti secara langsung. Data primer diperoleh dari responden melalui angket, dan data hasil wawancara peneliti dengan narasumber PT. Tanjung Abadi Makmur.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder diperoleh dari mempelajari berbagai studi melalui buku, jurnal, dan informasi yang lain yang dapat mendukung penelitian ini.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Rumus:

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

Keterangan:

- r = korelasi
- x = variabel independen
- y = variabel dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 25. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014) untuk mengetahui apakah valid tidaknya setiap butir dalam instrumen dapat digunakan cara yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor total, jadi:

1. Apabila korelasi dalam setiap faktor dibawah 0,30, maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen itu tidak valid. Namun sebaliknya,
2. Jika korelasi setiap faktor diatas 0,30, maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Adapun uji coba validitas menggunakan dua Langkah dengan sampel sebanyak 45 responden, dengan hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,427	0,30	Valid
	Y2	0,795	0,30	Valid
	Y3	0,576	0,30	Valid
	Y4	0,771	0,30	Valid
Motivasi Kerja	X1.1	0,379	0,30	Valid
	X1.2	0,385	0,30	Valid
	X1.3	0,893	0,30	Valid
	X1.4	0,420	0,30	Valid
	X1.5	0,685	0,30	Valid

	X1.6	0,893	0,30	Valid
	X1.7	0,815	0,30	Valid
	X1.8	0,338	0,30	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,779	0,30	Valid
	X2.2	0,473	0,30	Valid
	X2.3	0,811	0,30	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas sebanyak 30 Responden menunjukkan korelasi masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dan selanjutnya angket dapat disebar sebanyak 45 responden sesuai dengan hasil perhitungan sampel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya

dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^2$ = varian total

a_1^2 = jumlah varian item

Dalam hal ini apabila nilai koefisien $\alpha > 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Jika apabila nilai koefisien $\alpha < 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Hasil uji coba reliabilitas menggunakan dua Langkah dengan jumlah responden sebanyak 45 orang untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,761	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian reliabilitas sebanyak 30 Responden menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6 sehingga dinyatakan semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dijadikan

sebagai alat ukur dan selanjutnya angket dapat disebar sebanyak 45 responden sesuai dengan hasil perhitungan sampel.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) 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 item variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

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

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0,8$$

Sehingga menurut Pradana (2020) interpretasi skor sebagai berikut:

- 1) 1,0 – 1,8 = Buruk sekali
- 2) >1,8 - 2,6 = Buruk
- 3) >2,6 - 3,4 = Cukup
- 4) >3,4 – 4,2 = Baik
- 5) >4,2 - 5,0 = Sangat Baik

3.8.2. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan Regresi linier ganda menggunakan rumus :

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

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Motivasi Kerja, Beban Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Beban kerja

ϵ = standar error

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan

memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, Ghozali (2006) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas Ghozali (2006). Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari 1. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet Ghozali (2006).

3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dalam konsep regresi linear berarti komponen errornya berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data berskala), urutan ruang (pada data tampang lintang) atau korelasi pada dirinya sendiri (Setiawan dan Kusri, 2010). Penelitian ini dalam menguji Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Apabila nilai Durbin-Watson (d) lebih besar daripada batas atas (d_U) dan lebih kecil dari nilai $4-d_U$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika:

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima.

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak.

3.9.2. Uji R^2

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Ghozali (2006).