**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan *(explanatory reseach)* (Singarimbun dan Effendi, 2006)**.**

* 1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2006) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research)*, menurut Singarimbun dan Effendi, (2006), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Populasi adalah semua karyawan bagian produksi PT. Surya Kencana Food Jombang sebanyak 309 karyawan dengan sampel sebanyak 174 karyawan, skala pengukuran menggunakan skala Likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian uji hipotesis dengan uji t dan koefisien diterminasi (R2).

* 1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang berlokasi di Jl. Brigjen Kretarto 189 Jombang**.**

* 1. **Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menngunakan tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi kerja, Pengalaman kerja karyawan dan Kinerja karyawan. Adapun definisi operasional masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan (As’ad, 2010). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup) berhubungan dengan kebutuhan fisik (sandang, pangan papan ) dan keamanan (rasa aman).
2. Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

Indikator *Growth* tidak dipergunakan dalam penelitian ini dikarenakan kebutuhan pengembangan diri tidak ada di CV. Surya Kencana Food Jombang.

1. Pengalaman Kerja (X2)

Lama waktu atau masa kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan (Foster, 2001 dalam Rimbano, 2014), meliputi lima indikator yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang.

1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

1. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

1. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan adalah Robbins (2006), yang diukur melalui indikator :

* + - 1. Kuantitas hasil kerja, jumlah produksi yang dihasilkan dinyatakan dalam satu hari atau satu siklus aktivitas.
      2. Kualitas hasil kerja, Hasil kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan dan minimnya produk reject yang dihasilkan.
      3. Ketepatan waktu, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.
      4. Semangat kerja, menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.
      5. Disiplin kerja, semua karyawan selalu datang dan pulang bekerja tepat pada jam yang ditentukan

Tabel 3.1

Operasionalisasi variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item | Skala |
| Motivasi Kerja  (As’ad, 2010) | 1. Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup) 2. Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial) | 1. Saya bekerja untuk memenuni kebutuhan hidup 2. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dari pengangguran. 3. Saya bekerja untuk memenuni kebutuhan sosial 4. Saya bekerja untuk memenuni kebutuhan pengakuan /penghargaan | Interval |
| Pengalaman Kerja (Foster 2001, dalam Rimbano (2014) | 1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Frekuensi 5. Jenis tugas | 1. Berdasarkan Masa kerja, selama bekerja masa kerja saya dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saya dalam melakukan pekerjaan 2. Saya bekerja berdasarkan lama kerja saya sehingga dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. 3. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam mendukung pekerjaan. 4. Pengetahuan tentang pekerjaan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 5. Karyawan menguasai pekerjaannya 6. Karyawan menguasai penggunaan peralatan dalam pelaksanaan pekerjaan 7. Karyawan bekerja sesuai bagiannya cukup lama 8. Semakin sering melakukan tugas yang diberikan membantu memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan 9. Karyawan memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja dengan pekerjaan saat ini 10. Perusahaan melakukan roling karyawan agar memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak | Interval |
| Kinerja karyawan (Y) | 1. Kuantitas Hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 4. Semangat kerja 5. Disiplin kerja | * 1. Hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan   2. Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standart perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.   3. Saya mampu menyelesaikan produksi sesuai waktu yang telah ditetapkan   4. Saya bekerja dengan giat   5. Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat pada jam yang ditentukan | Interval |

Lanjutan Tabel 3.1..............

* 1. **Sumber Data**

Data berdasarkan sumbernya terdiri dari:

* 1. Data Primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini auditor eksternal (Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti dengan menggunakan kuisioner yang berfungsi untuk mengetahui respon dan karakteristik responden mengenai pembagian kerja, wewenang dan kinerja karyawan.

* 1. Data sekunder

Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh bukan dari sumber utama dan sumber informasi atas data ini digunakan sebagai pelengkap sumber data primer baik melalui mass media, literatur, maupun data pendukung lainnya.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi

Adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian, Arikunto (2006). Populasi mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food Jombang yang berjumlah 309 karyawan.

Sampel dan Teknik Sampling

Sampel menurut Arikunto (2006), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Cara untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) adalah sebagai berikut:



Dimana n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran sebesar 10% atau 0,1.

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan, dalam penelitian ini sebagai berikut:



n = 174,3

Berdasarkan perhitungan tersebut pengambilan sampel ditetapkan menjadi 174 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah cara *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2007). Dalam hal ini karyawan bagian produksi yang kebetulan ditemui peneliti pada saat penelitian.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan.

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan.

1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang ada diperusahaan.

* 1. **Teknik Pengukuran Data**

Skala pengukuran data adalah aturan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel (Sugiyono, 2007) data yang diperoleh dari adanya penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap pernyataan yang berkaitan dengan obyek yang dinilai (Sugiyono, 2007). Untuk tujuan analisis kuantitatif maka ditetapkan jawaban dari responden mendapat skor, yang terbagi dalam kategori penelitian yaitu:

1. Untuk jawaban (SS) diberi skor 5, artinya responden sangat setuju
2. Untuk jawaban (S) diberi skor 4, artinya responden setuju
3. Untuk jawaban (N) diberi skor 3, artinya responden netral
4. Untuk jawaban (TS) diberi skor 2, artinya responden tidak setuju
5. Untuk jawaban (STS) diberi skor 1, artinya responden sangat tidak setuju
   1. **Pengujian Data**

# Uji Validitas

Pengujian ini dimaksimalkan untuk menilai validitas (kesahihan) kuesioner yang akan digunakan untuk menjaring data. Validitas menjelaskan gambaran sejauh mana suatu angket dapat mengukur informasi yang dibutuhkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data varians yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006).

Teknik uji validitas internal melalui analisis butir menggunakan rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 2006)yaitu :



Dimana :

r = koefisien korelasi

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah total tiap item

N = Jumlah responden

Pada penelitian ini digunkan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Variable** | **r hitung** | **r table** | **Keterangan** |
| 1 | Motivasi Kerja (X1) | 0,880 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,923 | 0,3 | valid |
| 3 | 0,885 | 0,3 | valid |
| 4 | 0,880 | 0,3 | valid |
| 1 | Pengalaman Kerja (X2) | 0,480 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,440 | 0,3 | valid |
| 3 | 0,580 | 0,3 | valid |
| 4 | 0,602 | 0,3 | valid |
| 5 | 0,593 | 0,3 | valid |
| 6 | 0,699 | 0,3 | valid |
| 7 | 0,612 | 0,3 | valid |
| 8 | 0,550 | 0,3 | valid |
| 9 | 0,524 | 0,3 | valid |
| 10 | 0,612 | 0,3 | valid |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,657 | 0,3 | valid |
| 2 | 0,745 | 0,3 | valid |
| 3 | 0,782 | 0,3 | valid |
| 4 | 0,781 | 0,3 | valid |
| 5 | 0,682 | 0,3 | valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid

# Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji keandalan (reliabilitas) digunakan untuk menguji ketetapan hasil pengukuran angket yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tetap (konstan) (Arikunto, 2006). Rumus untuk koefisien variansi adalah sebagai berikut :

Keterangan :

r = reliabilitas kuisioner

k = banyaknya butir pertanyaan

 = jumlah varian belahan

 = varians total

Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2007). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2006), maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Alpha | Koefisien α | Keterangan |
| Motivasi Kerja (X1)  Pengalaman Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y) | 0,949  0,696  0,736 | 0,6  0,6  0,6 | Reliabel  Reliabel  Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

* 1. **Teknik Analisis Data**
     1. **Analisis Deskriptif**

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Deskripsi hasil jawaban angket responden terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perthitungan sebagai berikut :

Sumber : (Sudjana, 2001).

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

* 1,0 – 1,8 = Buruk sekali
* 1,9 - 2,6 = Buruk
* 2,7 - 3,4 = Cukup
* 3,5 – 4,2 = Baik
* 4,3 - 5,0 = Sangat Baik
  + 1. **Analisis Inferensi**
       1. **Analisis Regresi Berganda**

Menurut Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

*Y* = *a+b*1*X*1+ *b*2*X*2 + €

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

*a* = Konstanta

b1 = Koefisien regresi motivasi kerja

b2 = Koefisien regresi pengalaman kerja

X1 = Motivasi kerja

X2 = pengalaman karyawan

* + - 1. **Pengujian Hipotesis**

1. Uji t Atau Uji Parsial

Membuat formulasi hipotesis

H1 dan H2 : ada pengaruh yang signifikan dari varibel independen ( X ) terhadap variabel dependen ( y ).

Menentukan level signifikasi.

Mengambil keputusan

1. Jika t sig ≤ α = 0,05 , maka hipotesis diterima
2. Jika t sig > α = 0,05 , maka hipotesis ditolak
   * + 1. **Asumsi Klasik**
3. Normalitas Data

Metode normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

* + 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
    2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1. Gejala 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, 2005)

Metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, yang digunakan pada penelitian ini dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value < 0,01 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearritas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*> 0,01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2005)

1. Gejala Otokorelasi

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, 2005)

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

* + - 1. **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 ≤ R2 ≤ 1). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien deteminasi ini diformulasikan sebagai berikut:

(Ghozali, 2011)