

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Mengkaji hubungan antara motivasi kerja, bakat kerja, dan prestasi kerja menjadi tujuan penelitian ini. Pendekatan penelitian yang dipilih adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu teknik dengan landasan filosofis yang biasanya digunakan untuk meneliti populasi atau kelompok tertentu (Sugiyono 2017). Informasi dikumpulkan dengan alat penelitian.

Penelitian ini menggunakan *eksplanatory research* yaitu menguraikan posisi relatif dari setiap variabel yang sedang diselidiki, menjelaskan bagaimana variabel tersebut saling terkait dan memperlihatkan dampak yang mungkin terjadi pada hubungan dua variabel (Sugiyono, 2017).

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Penelitian bertujuan mendapatkan kejelasan terkait hubungan Motivasi dan kemampuan kerja pada prestasi kerja karyawan di MPM MOTOR JOMBANG. Data diambil dari skala likert yang ditentukan dari data kuisisioner dengan cara responden menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan. Kemudian data tersebut diolah dengan analisis SPSS dengan metode deskriptif serta pemeriksaan beberapa regresi linier.

### **3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di MPM MOTOR JOMBANG dengan alamat di Jl. Gus Dur No.127, Candi Mulyo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Rentang waktu untuk pengambilan data dilakukan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024. hal ini sudah termasuk perencanaan hingga penyajian hasil.

## **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.2.1 Definisi Operasional Variabel**

Jenis variabel yang dipakai pada proses penelitian ini yakni :

#### **A. Variabel bebas atau Independent (X)**

Menurut Sugiyono (2015) mrnyampaikan bahwasannya variabel independen menjadi penyebab adanya perubahan variabel terikat. Variabel bebas disini ialah Motivasi dan Kemampuan.

##### **1. Motivasi Kerja (X1)**

Keinginan atau dorongan untuk bertindak, baik yang berasal dari dalam maupun luar, dikenal dengan istilah motivasi. Peneliti menggunakan indikator yang memodifikasi indikator faktor ekstrinsik dan intrinsik yang diberikan untuk mengukur motivasi Frederick Herzberg didalam (Sutrisno E. , 2014), faktor ekstrinsik antara lain :

1. Restitusi
2. Lingkungan Kerja
3. Keamanan Kerja
4. Interaksi dengan Supervisor

## 5. Infrastruktur

Indikator intrinsik meliputi hal-hal berikut:

1. Keberhasilan kerja yang dicapai
2. Pengakuan dari orang lain
3. Kepuasan kerja
4. Tanggung jawab

## 2. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan adalah gagasan tentang apa yang boleh dan tidak bisa dilakukan seseorang. Ini adalah kapasitas seseorang untuk melakukan aktivitas berbeda dalam karier tertentu. Peneliti menggunakan berbagai penanda, termasuk yang dimodifikasi dari Mangkunegara (2007), untuk mengevaluasi kemampuan:

1. Hasil kerja
2. Menetapkan jam kerja
3. Memiliki pengetahuan dan kemampuan
4. Memantau prosedur kerja
5. Kewajiban di tempat kerja
6. Pemanfaatan prasarana kerja
7. Penurunan kesalahan kerja
8. Kapasitas untuk mengendalikan pengeluaran saat ini
9. Keterampilan kerjasama

## B. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel terikat penelitiannya adalah prestasi kerja. Output yang dihasilkan pekerja ketika menyelesaikan tugas dan pekerjaan lain yang berasal dari perusahaan disebut dengan prestasi kerja. Untuk mengukur prestasi kerja maka peneliti menggunakan indikator yang mengadaptasi dari Berikut indikator penelitian Rizal & Abdulrahman (2020):

1. Prestasi dalam Kemampuan teknis
2. Prestasi dalam Kemampuan konseptual
3. Prestasi dalam Kemampuan hubungan interpersonal

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Kisi – Kisi Pernyataan
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>  (Sutrisno E. , 2014)	1. Kompensasi	Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan
	2. Kondisi Kerja	Suasana kerja aman dan nyaman bagi karyawan.
	3. Kepastian pekerjaan	Ada jaminan pekerjaan bagi karyawan di posisi mereka.
	4. Hubungan dengan atasan	Karyawan dan atasan memiliki hubungan kerja yang positif.
	5. Fasilitas	Karyawan mendapat fasilitas tempat kerja yang cukup.
	6. Keberhasilan kerja yang dicapai	Karyawan dapat mencapai keberhasilan di tempat kerja
	7. Pengakuan dari orang lain	Karyawan mendapatkan pengakuan atas keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya
	8. Kepuasan	Karyawan mendapatkan Upah yang diberikan memuaskan sesuai dengan jobdesk karyawan
	9. Tanggung	Tenaga kerja disiapkan untuk melakukan

Variabel	Indikator	Kisi – Kisi Pernyataan
	jawab	pekerjaan mereka.
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>  Mangkunegara (2007)	1. Hasil kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan
	2. Ketetapan waktu kerja	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu
	3. Keahlian dan keterampilan	Saya selalu dituntut untuk memiliki keterampilan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan
	4. Pengawasan metode kerja	Pengawasan dalam setiap metode kerja saya sangat penting untuk mendukung prestasi kerja saya
	5. Tanggung jawab berkerja	Saya mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya
	6. Pemanfaatan prasarana kerja	Saya mampu memanfaatkan sarana prasarana kantor ketika menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan
	7. Mengurangi kesalahan kerja	Saya bekerja dengan teliti sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
	8. Kemampuan mengatur biaya yang ada	Saya dapat mengatur biaya dengan baik pekerjaan saya tidak menghabiskan dana perusahaan terlalu besar
	9. Kemampuan berkerjasama	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai
<b>Prestasi Kerja</b>  Rizal & Abdulrahman (2020)	1. Prestasi dalam Kemampuan teknis	Karyawan menggunakan dengan baik ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan
	2. Prestasi dalam Kemampuan konseptual	Karyawan dapat memahami dengan baik tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai
	3. Prestasi dalam Kemampuan hubungan interpersonal	Karyawan memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama yang baik dengan orang lain.

Sumber: Penelitian terdahulu, 2024

### 3.2.2 Teknik Pengukuran

Untuk penelitian ini, skala likert dipilih sebagai alat pengukurannya. Skala likert ialah skala yang dipakai untuk menggambarkan pemahaman terkait fenomena di lokasi penelitian (Sugiyono, 2013). Responden diharapkan dapat memberi jawaban dimana setiap jawaban memiliki skor tertentu seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Seluruh pengukuran perlu dipastikan validitasnya, mengingat setiap respons dari instrumen yang memakai Skala Likert dapat mencakup nilai sangat positif hingga sangat negatif. Responden diberikan kebebasan untuk menyampaikan skor untuk seluruh pertanyaan yang diajukan.

## 3.3 Populasi , Sampel dan Teknik sampling

### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi ialah sesuatu daerah untuk menggeneralisasi suatu dari objek/subjek dengan sebuah katakteristik

tertentu untuk bahan pembelajaran kemudian diambil kesimpulan. Total 45 orang, karyawan marketing di MPM Motor Jombang menjadi populasi sampel penelitian.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin harus mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya, tenaga, waktu dan keterbatasan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan sample. Menurut Sugiyono (2017) merupakan Teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan MPM Motor Jombang yang berjumlah 45 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Umar (2013) menyampaikan bahwa pengumpulan suatu data dibagi menjadi dua yakni :

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer menurut Umar (2013) adalah rincian yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya, seperti informasi yang diperoleh dari wawancara atau penyebaran kuesioner. Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono (2013), data primer dikumpulkan langsung dari sumber aslinya tanpa menggunakan perantara sehingga juga konvergen. Wawancara dengan karyawan MPM Motor Jombang dan kuesioner staf menjadi data yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Tabel atau grafik biasanya digunakan untuk menampilkan data sekunder, yang didefinisikan oleh Umar (2013) sebagai informasi yang telah diterjemahkan lebih lanjut oleh pengumpul data asli. Data sekunder menurut Indrianto dan Supomo (2013) adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan komponen penting. Jika seorang peneliti tidak terbiasa dengan pendekatan pengumpulan data, dia tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi syarat. Yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi adalah:

### 1. Angket

Salah satu metode pengumpulan informasi adalah dengan merumuskan serangkaian pertanyaan untuk peserta, yaitu staf Mpm Motor Jombang.

### 2. Dokumentasi

Dengan menggunakan catatan atau kertas yang telah ada, Dengan menggunakan metode ini, data yang terekam dikumpulkan, seperti pemahaman konseptual tentang variabel yang akan dipantau.

## **3.6 Uji Instrumen**

Dalam studi ini, pendekatan yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum menggunakan software SPSS untuk mengukur variabel guna menjamin validitas hasil. Entri SPSS dibuat untuk variabel operasional yang akan diperiksa.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai tingkat keberterimaan kuesioner. Validitas alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data ditunjukkan oleh keberhasilannya. Validitas menunjukkan bahwa alat tersebut mampu mengukur dimensi-dimensi yang hendak dinilai (Sugiyono, 2013). Pengukuran validitas faktor dilakukan apabila terdiri lebih dari satu faktor. Pengukuran dilaksanakan dengan melihat

korelasi dari skor dan skor total. Tingkat validitas mencerminkan tingkatan data apakah sesuai dengan deskripsi variabel. Tingginya nilai validitas maka penyimpangan data semakin kecil. Persamaan untuk menghitung *person product moment* yakni :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien validitas item

x : Skor responden untuk setiap item

$\Sigma x$  : Jumlah Skor variabel X

$\Sigma y$  : Jumlah Skor variabel Y

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

Uji validitas dilihat berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel.

1. Jika  $r \geq 0,3$  hasil angket kuisioner sudah valid
2. Jika  $r \leq 0,3$  hasil angket kuisioner tidak valid

Korelasi Item Terkoreksi-keseluruhan, yaitu nilai korelasi antara setiap item pertanyaan dan skor koreksi keseluruhan, dapat digunakan untuk mengevaluasi kebenaran setiap pernyataan. Jika Korelasi Item-Total Terkoreksi, atau nilai r-hitung, lebih dari 0,3, maka pernyataan tersebut dianggap asli.

Tabel 3.3  
Data Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,671	0,3	Valid
	X1.2	0,579	0,3	Valid
	X1.3	0,534	0,3	Valid
	X1.4	0,402	0,3	Valid
	X1.5	0,641	0,3	Valid
	X1.6	0,575	0,3	Valid
	X1.7	0,401	0,3	Valid
	X1.8	0,533	0,3	Valid
	X1.9	0,428	0,3	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,3	Valid
	X2.2	0,714	0,3	Valid
	X2.3	0,533	0,3	Valid
	X2.4	0,747	0,3	Valid
	X2.5	0,775	0,3	Valid
	X2.6	0,589	0,3	Valid
	X2.7	0,667	0,3	Valid
	X2.8	0,654	0,3	Valid
	X2.9	0,742	0,3	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,760	0,3	Valid
	Y.2	0,403	0,3	Valid
	Y.3	0,514	0,3	Valid

Sumber data : data primer (diolah, 2024)

Bedasarkan tabel 3.3 adalah hasil uji validatas yang diujikan ke 30 responden menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari keseluruhan variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung  $>0,3$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Salah satu teknik untuk menentukan seberapa besar suatu kuesioner dapat dipercaya sebagai indikator variabel adalah dengan uji reliabilitas. Dikatakan relitabel apabila hasil menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu. Cronbach's alpha merupakan indikator yang

dapat dipercaya jika lebih besar dari 0,6, dan tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6 (Sugiyono, 2013).

Alpha Cronbach dihitung dengan persamaan :

$$r^{11} = (n - 1) \left( \frac{n}{n-1} \right) = \frac{(1 - \sum_{i=0}^n S_2)}{St^2}$$

Keterangan :

$r^{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$n$  : jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$  : jumlah variabel butir

$\sigma^2$  : variabel total

Tabel 3. 4  
**Data Hasil Uji Relibilitas**

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,674	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,845	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,633	0,6	Reliabel

Sumber data : data primer (diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 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.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Dengan menggunakan gambaran umum mengenai data yang sudah ada, digunakan analisis deskriptif dalam analisis data (Sekaran & Bougie,

2016). Pada penelitian ini, analisis deskriptif menggunakan Indeks Three Box Methode (kriteria tiga kotak). Indeks ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Berikut penjelasan Three Box Methode:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, maka diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Angka 1,33 merupakan jarak interval kelas masing-masing kategori, sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Tiga kotak

Kriteria	Skor
Rendah	1,00 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5,00

Sumber : (Ferdinand, 2016)

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Karena analisis regresi linier berganda menggunakan banyak variabel independen, maka analisis tersebut digunakan dalam penelitian ini. Hal ini merupakan salah satu metode yang bisa menunjukkan keterkaitan lebih dari satu variabel dengan sebuah persamaan. Sugiyono (2017) menunjukkan persamaan yang dapat dipakai pada analisis ini yakni :

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

Keterangan:

$Y$  = Prestasi Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara Motivasi kerja dengan Prestasi kerja

$b_2$  = Koefisien regresi antara Kemampuan Kerja  
dengan Prestasi kerja

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kemampuan kerja

$e$  = Standar Error

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi tradisional digunakan dalam analisis regresi linier untuk menurunkan nilai bias. Ujian berikut membentuk penilaian ini:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas membuktikan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis *Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* bisa digunakan untuk penelitian ini. Data dianggap normal apabila nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov yaitu:

- a. Memiliki  $\text{sig} \geq 0,05$  berarti data berdistribusi normal
- b. Memiliki  $\text{sig} \leq 0,05$  berarti data tidak berdistribusi normal

#### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), Untuk menilai seberapa baik korelasi variabel-variabel independen dalam model regresi digunakan uji multikolinearitas. Baik faktor inflasi varians (VIF) maupun nilai toleransi menunjukkan hal ini:

- a.  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  berarti ada masalah multikolinearitas
- b.  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2008) menggarisbawahi bahwa untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tidak seragam pada dua pengamat, dapat dilakukan uji heteroskedastisitas. Identifikasi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui Scatter Plot seperti :

- a. Jika berbentuk pola yang teratur maka ada heteroskedastisitas.
- b. Bila tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipakai untuk mengetahui hubungan pola regresi di tahun  $t$  dan tahun  $t-1$ . Durbin-watson (DW test) dipakai pada uji ini, dengan ketentuan seperti berikut :

1. Jika  $0 < d < d_l$ , terdapat auto korelasi positif.
2. Jika  $d_l < d < d_u$ , tidak ada auto korelasi.
3. Jika  $4 - d_l < d < 4$ , terdapat autokorelasi negatif.
4. Jika  $4 - d_u < d \leq 4 - d_l$ , tidak ada autokorelasi
5. Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , tidak ada autokorelasi positif dan negative.

Keterangan:

dU : Batas Atas

dW : Hasil Tes Durbin Watson

dL : Batas Bawah

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji t atau Uji Parsial**

Uji yang digunakan menilai pentingnya parsial variabel X dan Y. Uji ini menentukan sejauh mana suatu variasi terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Ghozali, 2016). Prosedur berikut dapat digunakan untuk menentukan pengujian ini: Apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima; apabila nilai signifikansi melebihi  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak.

#### **3.9.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai dalam melihat ukuran dampak yang dapat berkontribusi dengan variabel. Pada uji ini akan diketahui kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Prestasi Kerja) atas variabel bebas (Motivasi kerja dan Kemampuan kerja). Peningkatan nilai variabel independen ( $R^2$ ) menunjukkan semakin besarnya pengaruh perubahan variabel dependen. Dan juga sebaliknya (Ghozali, 2016).