

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yang berdasarkan filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, serta analisis data yang bersifat kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, sebagaimana diuraikan oleh (Sugiyono, 2014). Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research), yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan, menurut (Sugiyono, 2014).

Data primer dan skala Likert digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data melalui survei kuisisioner atau angket. Populasi penelitian adalah karyawan tetap di perusahaan Pratama Jaya Fariskha, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden.

3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

Pada studi ini lokasi yang dipilih ialah perusahaan yang bergerak di industri bahan bangunan GRC dan konstruksi jenis kubah masjid yakni PT. Pratama Jaya Fariskha terletak di Dsn. Sidodadi, RT.004/RW.008, Brangkal, Kec. Bandarkedungmulyo, Kab. Jombang, Jawa Timur 61462. Objek penelitian ini ialah karyawan pemasangan di PT. Pratama Jaya Fariskha.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), “variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis.” Pada studi ini, terdapat satu variabel terikat atau dependen (Y), yakni “kinerja karyawan”, dan dua variabel independen (X1) yakni “kepuasan kerja” dan (X2) “semangat kerja”.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Menurut (Sugiyono, 2019), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga informasi tentang hal tersebut dapat diperoleh dan disimpulkan”. Agar penulisan lebih terarah, variabel yang akan diteliti perlu ditentukan. Pada penelitian ini, penulis membagi variabel menjadi dua klasifikasi yakni: variabel X dan Y) Berikut penjelasannya:

1. Variabel Bebas (Independent variable)

Sering kali variabel ini disebut selaku variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Menurut (Sugiyono, 2019), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja dan semangat kerja”.

1) Kepuasan Kerja (X1)

Menurut (Wirawan, 2013) kepuasan kerja adalah persepsi karyawan PT Pratama Jaya Fariskha mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh seorang karyawan bagian pemasangan pada PT Pratama Jaya Fariskha terhadap pekerjaannya serta kondisi lingkungan sekitarnya, yang dapat berupa perasaan positif atau negatif terhadapnya. Pengukuran kepuasan kerja sesuai dengan Indikator (Afandi, 2021) disesuaikan dengan situasi yang ditemui pada objek penelitian.

- a) Pekerjaan, substansi pekerjaan pemasangan yang diselesaikan oleh karyawan bagian pemasang di PT Pratama jaya fariskha.
- b) Upah, apakah besaran angsuran yang diterima karyawan bagian pemasang di PT. Pratama Jaya Fariskha karena menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan yang dirasa adil;
- c) Pengawas, seorang yang pada umumnya memberikan permintaan atau arahan dalam menyelesaikan pekerjaannya; Dan
- d) Rekan Kerja, yaitu karyawan bagian pemasangan yang senantiasa bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat menjadikan pekerjaan itu menyenangkan atau tidak.

2. Semangat Kerja (X2)

(Nasution, 2019) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi karyawan bagian pemasangan di PT Pratama Jaya Fariskha yang memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik di perusahaan. (Nurmansyah, 2011) menambahkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh gairah, yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan cepat serta baik. Indikator-indikator semangat kerja dalam penelitian menggunakan indikator dari (Saputra, 2016), ialah:

- a) Presensi, meliputi: kehadiran karyawan bekerja, ketepatan pegawai hadir/pulang, dan kehadiran pegawai pada saat mendapat sapaan/pergerakan hierarki.
- b) Kerjasama, meliputi: kesediaan karyawan untuk bekerja sama, kemampuan membantu rekanan, kesiapan memberikan analisa/menerima analisa.
- c) Antusiasme, meliputi: Karyawan berusaha dengan ikhlas dan tidak efektif meninggalkan pekerjaan yang menyusahkan dan
- d) Kreatifitas, meliputi: memberikan pemikiran baru dalam bekerja.

2. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel hasil, standar, atau hasil. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Menurut (M. S. Hasibuan, 2013),

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Indikator kinerja menurut (Robbins et al., 2012):

A. Kualitas

Kualitas kerja diperkirakan dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang disampaikan serta kelancaran tugas sehubungan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai.

B. Kuantitas

Ini adalah jumlah yang disampaikan dan dikomunikasikan dalam kata-kata, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus tindakan yang diselesaikan.

C. Ketepatan waktu

Merupakan derajat gerakan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari tanda kesesuaian dengan hasil akhir dan perluasan waktu yang tersedia untuk berbagai latihan.

D. Efektivitas

Ini adalah tingkat kegunaan aset hierarkis (energi, uang, inovasi, komponen mentah) yang diperluas sepenuhnya dengan tujuan memperluas konsekuensi setiap unit dalam pemanfaatan aset.

E. Kemandirian

Inilah tingkat kelak seorang pegawai mampu melakukan kemampuan kerjanya.

F. Komitmen kerja.

Disini pegawai mempunyai komitmen kerja terhadap organisasi dan kewajiban pegawai terhadap tempat kerjanya.

3.3.3 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepuasan Kerja (Afandi, 2021)	Pekerjaan	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini?
	Upah	Karyawan merasa puas dengan upah yang di terima saat ini
	Pengawas	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan
	Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik
Semangat Kerja (Saputra, 2016)	Presensi	Karyawan sering terlambat masuk kerja
	Kerjasama	Karyawan secara sukarela menawarkan bantuan kepada rekan tim dalam membantu menyelesaikan tugas
	Antusiasme	Karyawan selalu antusias dalam menyambut dan menyelesaikan tugas baru.
	Kreatifitas	Karyawan merasa termotivasi untuk mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan

Kinerja (Robbins et al., 2012)	Kualitas	Karyawan memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya
	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang di berikan dapat karyawan selesaikan sesuai dengan target unit kerja
	Ketepatan Waktu	Karyawan melakukan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu
	Efektivitas	Karyawan sering mengikuti prosedur kerja yang telah di tetapkan
	Kemandirian	Karyawan merasa percaya diri dalam mengatasi tantangan atau masalah yang muncul dalam pekerjaan
	Komitmen kerja	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari

3.4 Skala Pengukuran Variabel

Ukuran nilai atas angket ini menerapkan skala Likert, yang merupakan alat guna mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok individu fenomena sosial. “Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor” (Sugiyono, 2017). Dalam ulasan ini, responden diharapkan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan tidak dapat menghindari diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai-nilai ini akan dijumlahkan untuk mendapatkan nilai yang utuh. Nilai absolut ini akan diuraikan sebagai situasi responden pada skala Likert.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel

SKOR	KRITERIA
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3.5 Uji Intrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas diselesaikan untuk menguji apakah instrumen penelitian sudah sesuai. Validitas menunjukkan seberapa benar suatu tes memperkirakan apa yang harus diukur. Validitas dihubungkan dengan ketepatan instrumen estimasi mencerminkan tujuan sebenarnya dengan akurat. Metode yang sering digunakan guna menguji validitas adalah memakai rumus korelasi product moment yang diperkenalkan Pearson.

Rumus ini, seperti yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2016), memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dengan lebih terperinci.

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

Dengan pengertian

r_{xy} : “koefisien korelasi antara r dan y r_{xy} ”

N : “Jumlah subyek”

X : “Skor item”

Y : “Skor total”

$\sum X$: “Jumlah skor item”

$\sum Y$: “Jumlah skor total”

$\sum X^2$: “Jumlah kuadrat skor item”

$\sum Y^2$: “Jumlah kuadrat skor total”

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,908	0,30	Valid
	X1.2	0,859	0,30	Valid
	X1.3	0,817	0,30	Valid
	X1.4	0,756	0,30	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,705	0,30	Valid
	X2.2	0,842	0,30	Valid
	X2.3	0,857	0,30	Valid
	X3.4	0,853	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,861	0,30	Valid
	Y2	0,789	0,30	Valid
	Y3	0,632	0,30	Valid
	Y4	0,886	0,30	Valid
	Y5	0,888	0,30	Valid
	Y6	0,802	0,30	Valid

Sumber : Data Primer (SPSS), 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa korelasi antara masing-masing item terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,30$. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan valid.

2) Uji Reliabilitas

Ini digunakan untuk menilai sejauh mana responden konsisten dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah instrumen. Hal ini bertujuan untuk menentukan seberapa dapat dipercayanya jawaban yang diberikan oleh responden. Formula yang umum dipakai guna melaksanakan uji reliabilitas instrumen penelitian adalah Cronbach Alpha, yang dijelaskan oleh (

Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan formula ini, peneliti dapat mengevaluasi tingkat konsistensi internal dari sebuah instrumen pengukuran.

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

α = “koefisien reabilitas alpha”

k = “Jumlah item”

S_j = “Varians responden untuk item I”

S_x = “Jumlah varians skor total”

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,896	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,876	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer (SPSS) 2024

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat di katakan semua konsep pengukuran msing-masing variabel dari kuisoner adalah reliabel.

3.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada seluruh objek studi yang akan diselidiki, seperti yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2016). Dalam konteks studi ini, populasi terdiri atas 35 karyawan pemasangan yang bekerja di PT. Pratama Jaya Fariskha.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), “sampel merupakan bagian yang mewakili jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Ketika populasi sangat besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruhnya karena keterbatasan seperti dana, tenaga, dan waktu, maka penggunaan sampel dari populasi tersebut menjadi pilihan yang sesuai”. Dalam konteks studi ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni teknik sampling jenuh, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019). Teknik ini melibatkan pengambilan sampel atas semua anggota populasi, pada hal ini adalah karyawan pemasangan.

3.7 Teknik Pengambilan Sampel

Pada studi ini, pengambilan sampel dilakukan secara jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi digunakan selaku sampel, sesuai dengan teknik penentuan sampel yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 35 karyawan pemasangan.

3.8 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

(Sugiyono, 2019) menjelaskan “bahwa sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian”.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019), “data yang didapatkan secara tidak langsung disebut sebagai data sekunder. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai jurnal penelitian sebelumnya, buku, dan artikel yang diambil dari sumber-sumber internet”.

3.9 Metode Pengumpulan data

Berikut adalah beberapa teknik yang umum dipakai pada pengumpulan data:

- a. Angket, metode guna menghimpun informasi dengan memberi daftar pernyataan pada responden agar diisi sebagai bagian dari studi.
- b. Wawancara, pendekatan penghimpunan data yang melibatkan dialog langsung dari peneliti serta responden, seperti karyawan, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan
- c. Dokumentasi, proses mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis seperti buku referensi, artikel, jurnal, serta catatan internal perusahaan, termasuk data karyawan serta produksi.
- d. Observasi, teknik pengumpulan data yang melibatkan observasi langsung atas kegiatan yang relevan dengan obyek penelitian.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisa Deskriptif

Ini dipakai guna menjelaskan seberapa sering setiap item dalam variabel ditemui dengan skala pengukuran satu hingga lima. Ini membantu dalam menentukan kategori rerata skor dengan memakai hitungan yang telah ditetapkan.

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

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Hingga interpretasi skor yakni :

- 1) 1,0- 1,8 = Buruk Sekali
- 2) 1,9- 2,6 = Buruk
- 3) 2,7- 3,4 = Cukup
- 4) 3,5- 4,2 = Baik
- 5) 4,3- 5,0 = Sangat Baik.

Sumber : (Sudjana, 2005)

3.10.2 Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda memiliki kegunaan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel dependen ketika variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, analisis

regresi berganda dipakai guna mengevaluasi dampak kepuasan kerja (X1) serta semangat kerja (X2) atas kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda ini menerapkan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisienregresi Kepuasan Kerja

b₂ = Koefisienregresi Semangat Kerja

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Semangat Kerja

e = Standar error

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini ialah prasyarat statistik yang perlu dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang menggunakan metode ordinary least square (OLS) sebagai dasarnya.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

(a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memberikan informasi yang serupa tentang variabel dependen. Jika X_1 dan X_2 berkolinearitas, maka keduanya dapat direpresentasikan oleh satu variabel saja. Penggunaan keduanya secara bersamaan dianggap tidak efisien (Simamora, 2012). “Guna mendeteksi multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai Value Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi $< 0,01$ atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai toleransi $> 0,01$ atau $VIF < 10$, maka multikolinearitas tidak terjadi” (Simamora, 2012).

3) Uji Autokorelasi

Uji ini mempunyai tujuan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi dari kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu di periode sebelumnya pada model regresi linier (Ghozali, 2015). Bila ada korelasi, ini menunjukkan adanya masalah autokorelasi.

Untuk menguji keberadaan autokorelasi pada studi ini, dipakai uji Durbin-Watson (DW test). Berikut ialah perolehan interpretasi dari uji DW:

1. Autokorelasi positif dapat dianggap tak ada bila DW ada pada rentang $0 < d < d_{\text{makaditolak}}$.
 2. Autokorelasi positif dapat dianggap tidak ada bila DW ada pada rentang $d_l \leq d \leq d_u$, dalam hal ini tidak ada keputusan yang dibuat.
 3. Autokorelasi negatif dapat dianggap tidak ada bila DW ada pada rentang $4 - d_l < d < 4$, maka hipotesis nol ditolak.
 4. Autokorelasi negatif dapat dianggap tak ada bila DW ada pada rentang $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, dalam hal ini tidak ada keputusan yang dibuat.
 5. Autokorelasi, baik positif maupun negatif, dapat dianggap tidak ada bila DW ada pada rentang $d_u < d < 4 - d_u$, maka hipotesis nol diterima.
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan guna mengevaluasi apakah ada ketidaksamaan dalam variasi dari residual antar pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik serta populasi dalam bidang regresi tak konsisten, yang disebabkan oleh perubahan situasi yang tak tercakup pada model regresi.

Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Tak ada heteroskedastisitas jika tak ada pola

jelas, dan jika 14 titik atau lebih tersebar secara merata di atas serta di bawah 0 di sumbu Y (Ghozali, 2015).

3.10.4 Pengujian Hipotesis Dengan Uji t Atau Uji Parsial

Tujuan uji parsial ialah guna menilai sejauh mana variabel independen (X) berpengaruh atas variabel dependen (Y) secara parsial. “Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat kepercayaan sebesar 0,95” (Sugiyono, 2017).

Langkah-langkahnya adalah:

1. Merumuskan hipotesis.
2. Menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%).
3. Mengambil keputusan berdasarkan hasil uji:
 - Jika nilai t statistik kurang dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), bisa disebut hipotesis diterima.
 - Jika nilai t statistik $>$ tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), bisa disebut hipotesis ditolak.

3.10.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2017), “koefisien determinasi adalah suatu indikator yang mengukur seberapa besar variasi dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh pengaruh linier dari variabel independen (X)”. Hasil analisis ini dinyatakan dalam rentang nilai antara 0 hingga 1.

Nilai koefisien determinasi (r^2) berada dalam rentang 0 hingga 1, dimana:

- “Nilai 0 menandakan bahwa variabel independen tidak menjelaskan variasi sama sekali dalam variabel dependen.

- Nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen” (Ghozali, 2015).

Untuk menghitung koefisien determinasi, bisa dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r^2). Semakin mendekati 1, makin baik model regresi untuk melaksanakan variasi variabel dependen dengan bantuan variabel independen