

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012 : 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX), Jln. Tanjung Sadari No. 76, Perak Barat, Krembangan Kota Surabaya.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada tanggal 12 April 2021 – 31 Mei 2021 pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Data Kualitatif yaitu data yang berupa pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain : sejarah, struktur organisasi, dan informasi tentang perusahaan.
2. Data kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah, dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiono 2014:402) sumber data hasil yang diperoleh langsung dari objek penelitian dengan cara mengisi kuesioner yang disebarakan kepada para responden karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiono 2014:402). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa literature, jurnal, artikel dan data lainnya.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) dengan jumlah 40 karyawan.

3.4.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang

diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) 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.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) Surabaya yaitu sebanyak 40 orang responden.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Data diambil melalui penyebaran kuesioner pada responden (karyawan) setelah terlebih dahulu membagikan lembar permohonan dan pernyataan bersedia menjadi responden.

3.6. Definisi Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas/*Independent Variabel* adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Variabel Terikat/*Dependent Variabel* adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6.1.1. Motivasi

Malayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Sehingga Motivasi kerja karyawan adalah suatu dorongan kerja agar dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tertentu dan motivasi kerja juga dapat menimbulkan suatu keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar

untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3.6.1.2. Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

3.6.1.3. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

3.6.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Sandy (2015) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

3.6.2. Definisi Operasional Variabel

3.6.2.1. Motivasi (X_1)

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien

2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

3.6.2.2. Disiplin Kerja (X_2)

Indikator Disiplin Kerja dalam penelitian ini mengacu pada Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94)

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

3.6.2.3. Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mengacu pada Siagian (2014 : 59-61)

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama antar karyawan

3.6.2.4. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Robbins, 2012:260

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

5. Kemandirian

Dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Instrumen penelitian adalah merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman, wawancara, dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian (Sugiyono 2019:156).

Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *skala likert*, dimana variabel yang diukur dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan susunan

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.7. Proses Pengolahan Data

1. Editing (Pemeriksaan Data) yaitu proses peneliti memeriksa kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik dan dapat diolah dengan baik.
2. Coding Data (Pemberian Kode pada data) yaitu kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/ bilangan.
3. Tabulating (Pentabelan) yaitu kegiatan memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS 25. Sebagai alat untuk menghitung, menganalisis dan menguji data tersebut yaitu:

3.8.1. Uji Instrumen

Adapun pengujian instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan prosedur :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2014 : 199). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Kriteria validitas untuk setiap item adalah membandingkan r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument dianggap valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument dianggap tidak valid (drop).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 (Imam Ghozali, 2011:48) sehingga Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliable bila nilai *Cronbach alpha* $>$ Alpha.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel yang akan diteliti telah memenuhi syarat asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2016:92) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogoriv*

Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Sunyoto (2016:87) Uji Multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas
- b. Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016:90) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $> \text{nilai} = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dasar-dasar analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

3.9.1. Analisis Data

3.9.1.1. Analisis Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Tingkat Likuiditas)

α : Konstanta

$b_1 - b_3$: Parameter Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

e : Standart Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3.10. Teknik Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji t (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara motivasi, disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dalam uji t menurut (Sugiyono 2017:184) adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, maka Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, maka Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria keputusan uji t adalah :

1. Bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

Selain cara diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05 . Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dan nilai $t \text{ hitung}$ lebih besar dari $t \text{ tabel}$ maka variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka digunakan tingkat signifikansi.

3.10.2. Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dalam uji F menurut (Sugiyono 2017:192) adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, maka Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, maka Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Kriteria keputusan uji F adalah :

1. Bila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima