

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian yang di analisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan setelah pengajuan proposal penelitian diterima dan disetujui oleh dosen pembimbing. Berdasarkan judul yang peneliti ambil dengan kuisisioner yaitu “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bilka Supermarket Surabaya”.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang berupa angka yang dihasilkan dari pengamatan secara langsung pada perusahaan, kemudian akan diperhitungkan dengan rumus tertentu yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi berupa lisan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan karena data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka pada Bilka Supermarket Surabaya yang diperoleh dengan kuisioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan yang terjadi di perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer

adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarakan melalui internet (Uma Sekaran, 2011). Adapun data yang akan diperoleh melalui kuesioner,maupun secara observasi lapangan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dan berhubungan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).Adapun data yang diperoleh dari dokumen atau data-data internal perusahaan yang meliputi data jumlah karyawan, gambaran umum dan struktur organisasiserta dari berbagai referensi jurnal-jurnal, buku-buku, dan juga internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara profil perusahaan yang penulis teliti.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian pada Bilka Supermarket Surabaya yang populasinya sekitar 144 karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka untuk mengambil besaran sampel, peneliti menggunakan metode perumusan dari rumus slovin dengan jumlah sampel sebesar 144 karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Dengan jumlah populasi 144 dan tingkat kesalahan yang dikehendaki 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,01)}$$

$$n = \frac{144}{1+1}$$

$$n = \frac{144}{2}$$

$$n = 72$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan permasalahannya yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini juga teknik pengumpulan data yang efektif bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan mencari data para literature-literature yang berkaitan dengan penelitian untuk dijadikan landasan teori dalam pembahasan.

### 4. Observasi

Observasi adalah teknik pengambilan data yang berhubungan dengan objek penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian langsung pada perusahaan.

## **3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **3.6.1 Definisi Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian baru ditarik kesimpulan.

#### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011:91). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

#### 2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:95). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

##### 1. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

##### 2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

##### 3. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjaalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

##### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhankebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2. Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### 3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4. Penggunaan Warna

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### 6. Rasa Aman Bagi Karyawan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap keamanan ditempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu

upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

#### 4. Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakannya apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas pegawai ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

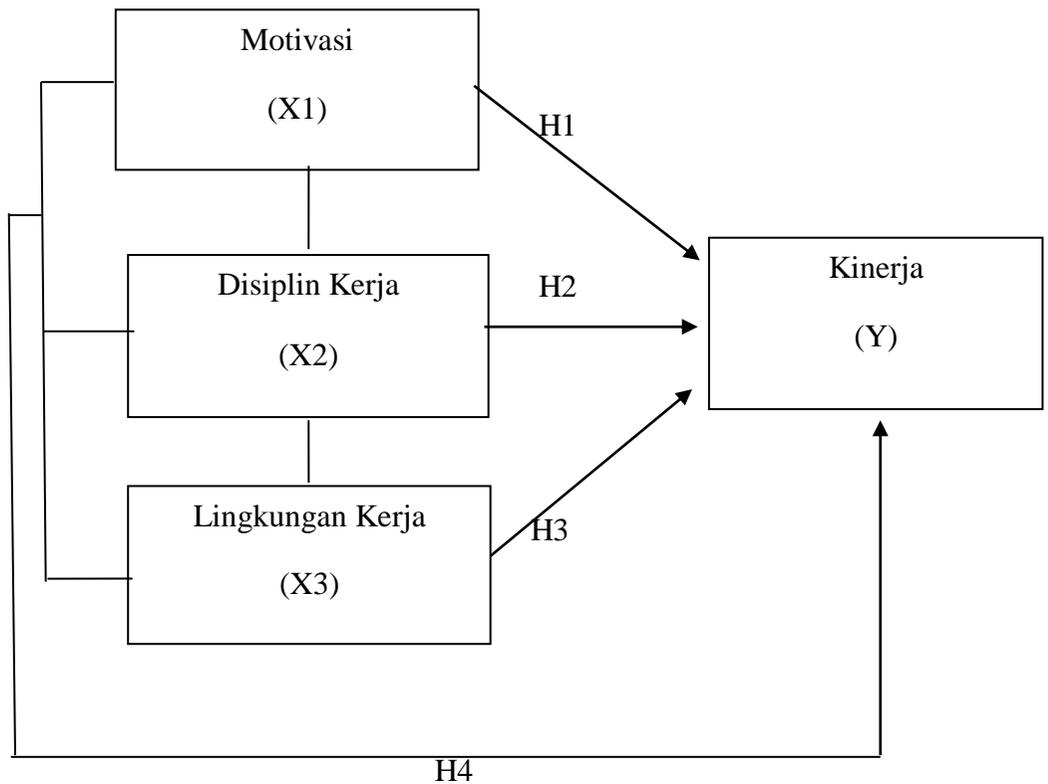
3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidaknya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### 3.7 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1

### 3.8 Blue Print Kuisisioner

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014, 132) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-

1. Menurut Sugiyono (2014, 133) jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Berikut ini kriteria penilaian yang digunakan pada Skala *Likert* :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Ragu-Ragu (R) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### **3.9 Proses Pengolahan Data**

Setelah memperoleh data yang diperlukan maka proses pengolahan data yang dilakukan adalah:

#### **1. Editing**

Editing yaitu proses pemeriksaan dan pemilihan terhadap data sekunder yang telah dikutip maupun data primer yang berasal dari kuisioner yang telah diisi untuk keperluan pengolahan data selanjutnya.

#### **2. Coding**

Coding yaitu memberikan kode atau nomor urut pada keisioner yang telah terisi dan terseleksi untuk selanjutnya di tabulasikan.

#### **3. Scoring**

Scoring yaitu memberi nilai atau mengkuantitatifkan jawaban responden kedalam angka (numerik). Dalam pemberian skor digunakan skala likert, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

#### 4. Tabulating

Tabulating yaitu menyusun data-data yang telah diseleksi dan memasukkannya kedalam table untuk proses analisa lanjut.

### 3.10 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada 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.

Dalam membantu penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Teknik statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda.

#### 3.10.1 Analisa Regresi Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas  $X_1, X_2, X_3$  sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

$X_1$  : Variabel Motivasi

$X_2$  : Variabel Disiplin Kerja

$X_3$  : Variabel Lingkungan

$a$  : Parameter Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi motivasi, menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

$b_2$  : Koefisien regresi disiplin kerja, menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$b_3$  : Koefisien regresi lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$e$  : Faktor Error/Disturbance

(Ahmad Noer dan Sugito 2011,117)

### **3.11 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data**

#### **3.11.1 Teknik Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2012,98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

##### **2. Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2012, 98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

### 3.11.2 Analisa Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali 2012, 52).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbachs* alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbachs* alpha  $< 0,60$ (Ghozali 2012, 47).