

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Suliyanto (2018) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu *Reward&Punishment* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer. Menurut Suliyanto (2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber secara langsung dengan memberikan angket (kuesioner) kepada karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Kota Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung sebanyak 70 orang.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan nonprobability yaitu untuk pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan dengan bagian setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing (SALES) PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang berjumlah 34 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel independent (bebas) adalah variabel stimulasi, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh penelitian untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *Reward&Punishment* dan motivasi kerja.

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
<i>Reward&Punishment</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal Wahyudi Salasa (2020, p.102).	1. Gaji dan Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan Karir Sumber : Wahyudi Salasa (2020, p.102).	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Fahmi (2017) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Kemajuan 6. Pengembangan potensi indiividu	Likert

		Sumber : Fahmi (2017)	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja Karyawan 2. Kuantitas Kerja Karyawan 3. Efisiensi Karyawan 4. Usaha Karyawan 5. Standar Profesional Karyawan 6. Kemampuan Karyawan 7. Ketepatan Karyawan <p>Sumber : Hasibuan (2012)</p>	Likert

3.7 Uji Persaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat Suliyanto (2018). Uji validitas yang diuji pada 34 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi product moment. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

ΣX = Total skor belahan ganjil

ΣY = Total skor belahan genap

ΣXY = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya Suliyanto (2018). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi

linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih dari 0,05

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20.0)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Budaya Kerja (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance Value. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada Tolerance Value lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Rumusan Hipotesis:

Ho :	Kualitas Kehidupan Kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ha :	Kualitas Kehidupan Kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T.

3.10.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Jika F hitung > F tabel dengan dk pembilang ke-1 (3-1=2), dan dk penyebut n-k (32-3=29) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

3.10.2 Uji Persyaratan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Kinerja karyawan pada $\alpha 0,05$ dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 di tolak,

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima.