

## **BAB III**

### **METODOLOGI 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 yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Suliyanto (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau bilangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, dimana metode asosiatif ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas (*independen*) yaitu karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2), dengan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

##### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari wawancara dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data ini sudah tersedia, sehingga peneliti hanya mencari dan mengumpulkan data yang didapat dari profil PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitian.

1. Observasi (Pengamatan)

Suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam suatu periode tertentu dengan mengadakan secara sistematis tentang hal yang diamati.

2. Wawancara

Yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Kuesioner yang terbagi kedalam beberapa pertanyaan yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kinerja karyawan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, karena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

**Tabel 3.1 Skoring Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Total Bobot Nilai</b>
Sangat Sejutu (SS)	5
Setuju (S)	4

Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang di dalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang berjumlah 177 Orang yang terdiri dari 12 Divisi.

**Tabel 3.2 Data Karyawan Per-Divisi  
PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**

No.	Bagian	Jumlah	Status
1	Satuan Pengawas Intern (SPI)	22	Karyawan Tetap
2	Sekretariat Perusahaan (SKR)	15	Karyawan Tetap
3	Sumber Daya Manusia (SDM)	12	Karyawan Tetap
4	Pengembangan dan Teknologi Informasi (PTI)	13	Karyawan Tetap
5	Pengadaan, Pemasaran dan Aset (PPA)	23	Karyawan Tetap
6	Perencanaan dan Keberlangsungan Usaha (PKU)	12	Karyawan Tetap
7	Operasional 2 (OP2)	17	Karyawan Tetap
8	Operasional 1 (OP1)	18	Karyawan Tetap
9	PT Optima Nusa Tujuh (ONT)	1	Karyawan Tetap
10	PT Karya Nusa Tujuh (KNT)	1	Karyawan Tetap
11	Akuntansi dan Keuangan (ANK)	14	Karyawan Tetap
12	Penugasan/ Masa Bebas Tugas (MBT)/ Cuti Dalam Tanggungan (CDT)	29	Karyawan Tetap
<b>Total</b>		<b>177</b>	

*Sumber Data PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung*

## 2. Sampel

Sampel (*Sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sumargo (2020:20) *Purposive Sampling* memilih anggota sampel dari populasi yang ditentukan oleh peneliti semata (subjektif). Sampel yang diambil adalah sebagian karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang berjumlah 50 Responden, yang terdiri dari 10 Divisi.

Kemudian dari ke 50 Sampel tersebut dilakukan *Stratified Random Sampling* yang bertujuan untuk menentukan jumlah sampel yang proporsional disetiap divisi pekerjaan. Menurut Sugiyono (2017, p. 83) *disproportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka dalam penelitian ini penulis mempertimbangkan penentuan sampel.

Rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel menurut strata/tingkatan

$n$  = Jumlah sampel seluruhan

$N_i$  = Jumlah populasi menurut strata/tingkatan

$N$  = Jumlah populasi

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Satuan Pengawas Intern (SPI)	6 Responden
2	Sekretariat Perusahaan (SKR)	4 Responden
3	Sumber Daya Manusia (SDM)	3 Responden
4	Pengembangan dan Teknologi Informasi (PTI)	4 Responden
5	Pengadaan, Pemasaran dan Aset (PPA)	7 Responden
6	Perencanaan dan Keberlangsungan Usaha (PKU)	3 Responden
7	Operasional 2 (OP2)	5 Responden
8	Operasional 1 (OP1)	5 Responden
9	PT Optima Nusa Tujuh (ONT)	4 Responden
10	PT Karya Nusa Tujuh (KNT)	9 Responden
<b>Total</b>		<b>50 Responden</b>

Dalam tabel 3.3 ini hanya terdiri dari 10 divisi pekerjaan yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian, sedangkan terdapat 2 divisi yang tidak masuk kedalam sampel penelitian.

### 3.5 Variabel Penelitian

#### 1. *Independent Variabel* (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Sering disebut dalam bahasa Indonesia sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan (X1) dan kompetensi (X2).

#### 2. *Dependent Variabel* (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Sering disebut dalam bahasa Indonesia sebagai variabel terikat. Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang di gunakan dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Karakteristik Pekerjaan (X1)	Karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Elbadiansyah (2019:41)	Suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.	1. Keanekaragaman pekerjaan 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik  Robbins and Judge (2015)	Ordinal
2.	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap	Kemampuan yang dimiliki setiap individu atau karyawan dalam menjalankan tugasnya.	1. Karakter pribadi 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi Kerja  Ruky (2017)	Ordinal

		kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271)			
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (Hartiningsih, 2017)	Suatu pencapaian yang didapat karyawan dalam menjalankan tugasnya.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu  Robbins and Judge (2017)	Ordinal

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Pada penelitian Uji Validitas ini dapat dijelaskan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan  $r$  Pearson atau koefisien korelasi *product moment pearson* dengan taraf signifikan 5% dengan bantuan program SPSS 26 (*statistical program and service solution*).

Dalam uji sampel ini digunakan untuk mengetahui Uji Validitas suatu kuesioner dari masing-masing variabel yaitu karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

Apabila probabilitas Sig < Alpha (0,05) maka instrumen valid

Apabila probabilitas Sig > Alpha(0,05) maka instrumen tidak valid

Atau

jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya

jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

**Tabel 3.5**  
**Distribusi Nilai rtabel**

<b>N</b>	<b>The Level of Significance (5%)</b>
10	0.632
20	0.444
30	0.361
40	0.312
<b>50</b>	<b>0.279</b>
60	0.254
70	0.235
80	0.22
90	0.207
100	0.195

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian Uji Reliabilitas ini dapat dijelaskan dengan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60.

Dalam penelitian ini Uji Reabilitas harus dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidaknya suatu kuesioner yang mengukur pengaruh tidaknya variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y),



karakteristik pekerjaan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi Nilai r**

<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiono (2019)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Pada penelitian Uji normalitas ini dapat dijelaskan dengan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak. Alat yang digunakan adalah model Shapiro Wilk hasil ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data berdistribusi tidak normal

2. Jika nilai sig  $\geq$  (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika nilai sig  $\leq$  (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3.8.2 Uji Linearitas

Pada penelitian Uji linearitas ini dapat dijelaskan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier.

Prosedur Pengujian:

Jika probabilitas (Sig)  $\leq$  0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig)  $\geq$  0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Dalam penelitian Uji Linearitas ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak mempunyai hubungan.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Pada penelitian Uji Multikolinieritas ini dapat dijelaskan suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentukan model regresi linier.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

## 3.9 Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS 26.

Persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Karakteristik Pekerjaan  
 X2 = Kompetensi  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien, prosesnya menggunakan proses regresi seperti biasa.

#### 3.10.1 Uji t

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah menentukan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- $\alpha$  hitung  $> \alpha$  (0,05) : maka  $H_0$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
- $\alpha$  hitung  $< \alpha$  (0,05) : maka  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 3.7**

**Distribusi Nilai ttabel**

<b>d.t</b>	<b>t<sub>0,05</sub></b>
10	1.812
20	1.725
30	1.697
40	1.684
<b>50</b>	<b>1.676</b>
60	1.672
70	1.669
80	1.667
90	1.666
100	1.664

#### 3.10.2 Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria Pengujian :

a.  $\alpha$  hitung  $> \alpha$  (0,05) : maka  $H_0$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama–sama terhadap variabel dependen (Y).

b.  $\alpha$  hitung  $< \alpha$  (0,05) : maka  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama–sama terhadap variabel dependen (Y).

**tabel 3.8**

**Distribusi Nilai ftabel**

<b>d.f2</b>	<b>Tabel f (5%)</b>
10	4.102
20	3.492
30	3.315
40	3.231
<b>50</b>	<b>3.182</b>
60	3.15
70	3.127
80	3.11
90	3.097
100	3.087