

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

1.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung).

1.2 Sumber data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data primer

Menurut Sugiono (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan, yaitu data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, dokumentasi dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian berupa teori tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung).

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan, dengan maksud untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung, guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan tesis.
- b. Dokumentasi, yaitu pengambilan data secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian mengenai masalah yang diteliti.
- c. Observasi. Metode pengumpulan data berupa kegiatan yang meliputi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian tersebut.
- d. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner secara langsung terhadap responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung). Untuk menyaring terhadap data tersebut, maka disediakan lima alternatif jawaban dengan masing-masing skor sebagai berikut:

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

Jawaban Netral (N) diberi skor 3

Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya sebanyak 50 orang.

1.4.2 Sampel

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh/sensus. Menurut Suharsimi Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% populasi. Berdasarkan hal tersebut maka sample dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, karena jumlah total karyawan sebagai populasi hanya sebanyak 50 orang dengan menggunakan 20 %. Teknik yang digunakan dalam sampel ini adalah Teknik Teknik Proposive Sampling yaitu yaitu penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan keputusan penarikan sampel bergantung pada pengumpulan data, Lupioadi dan Ikhsan (2015). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saat ditemui, masing responden berada di lokasi penelitian yaitu di perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung.
2. Responden yang ditemui adalah karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung.
3. Pengisian kuesioner dilakukan oleh responden pada jam kerja yaitu 08.00 sampai dengan 17.00.

1.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) 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. Pendefinisian variabel mengikuti definisi yang telah ditetapkan dalam literature yang dirujuk atau bila tidak tersirat secara jelas definisinya, maka peneliti dapat menjelaskan dengan pemahaman sendiri akan tetapi merujuk pada teori yang telah dipahaminya. Variabel yang terapat dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2017) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel yang di dalam penelitian ini adalah System manajemen SDM berbasis kompetensi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), pada Perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2017). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya.

1.6 Operasional Variabel

Berdasarkan variabel penelitian, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hakim dan Fanani, (2019) Kinerja karyawan merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas ▪ Kuantitas ▪ Ketepatan waktu ▪ Efektivitas ▪ Kemandirian ▪ Komitmen <p>(Rully, 2013)</p>	Likert
Kompetensi (X1)	Ubaidillah (2020) pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu cara yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan ▪ Pemahaman ▪ Keterampilan ▪ Nilai ▪ Sikap ▪ Minat <p>(Zwell 2015)</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penerangan ▪ Suhu udara ▪ Suara bising ▪ Penggunaan warna ▪ Ruang erak ▪ Kemampuan bekerja ▪ Hubungan pegawai <p>(Budianto, 2015)</p>	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Hasibuan (2015), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang secara mental menantang ▪ Kondisi kerja yang mendukung ▪ Gaji atau upah yang pantas ▪ Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan ▪ Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan. <p>(Robbins, 2015)</p>	Likert

Sumber : Diolah tahun 2021

1.7 Uji Prasyarat Instrumen

1.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk degree of freedom $(df)=n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2019).

1.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel/ dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka butir pertanyaan tidak reliabel (Ghozali, 2019)

1.8 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standard deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali,2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan distribusi frekuensi dalam membuat kategori atau pengelompokan data yang dimaksudkan untuk memudahkan dalam penyajian data, sehingga mudah dipahami dan informatif serta memudahkan dalam menganalisa atau pun menghitung data yang ada.

1.9 Uji Asumsi Klasik

1.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Uji normalitas sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *non parametrik one sampel kolmogorof smirnov (KS)*. Kriteria pengembalian keputusan. Apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

1.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear atau korelasi antar satu variabel independen dengan satu variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) yang pada model regresi harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih besar dari 10 (Ghozali, 2019).

1.10 Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \varepsilon$$

1. $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \varepsilon$

2. $Y = \alpha + \beta_2.X_2 + \varepsilon$

3. $Y = \alpha + \beta_3.X_3 + \varepsilon$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β_{1-4}	= Koefisien Regresi
X1	= Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kepuasan Kerja
X4	= Penilaian Prestasi Kerja
ε	= Error

1.11 Pengujian Hipotesis

1.11.1 Uji Hipotesis F (Simultan)

1. Uji f :Pengaruh Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ho = Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ho = Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Membandingkan hasil perhitungan f dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima
2. Menentukan nilai titik kritis untuk f table pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima
4. Menentukan kesimpulan uji hipotesis.

1.11.2 Uji t atau Uji Parsial

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ho = Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ha = Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

1. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ho = Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ha = Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

2. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- c. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ho = Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

Ha = Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)

3. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- e. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- f. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

1.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabelvariabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2019).