

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini menggunakan teknik pengambilan sampel pada instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2018). Tujuan dari pendekatan asosiatif untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Khairunnisa et al., 2021).

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Dikenal sebagai data yang dikumpulkan langsung oleh seorang peneliti. Proses pengumpulannya dari observasi, wawancara, kuisisioner (Riyanto & Hatmawan, 2020). Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dengan tidak langsung dan berasal dari sumber yang memiliki data tersebut (Riyanto & Hatmawan, 2020). Yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai absensi karyawan, data jumlah karyawan dan data kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Metode yang digunakan melalui teknik *field reseach* dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara dan kuisisioner.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh enumerator (pengumpul data) dengan tujuan

untuk menggali informasi mengenai variabel yang diteliti (Riyanto & Hatmawan, 2020).

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan untuk dapat dijawab oleh responden. Kuisisioner ini dapat dibuat dalam bentuk online (*google form*) dan cetak (Riyanto & Hatmawan, 2020). Skala pengukuran kuisisioner yang diterapkan yaitu skala likert. Dalam penelitian, skala likert digunakan untuk menilai perspektif, pendapat, pandangan atau hal lainnya (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	6
Setuju	5
Cukup setuju	4
Cukup tidak setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.3.2 *Library Reseach* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian ini juga dilakukan melalui proses pengumpulan data yang melibatkan sumber-sumber informasi dari berbagai bahan pustaka yang relevan serta referensi lain yang memiliki keterkaitan dengan materi yang sedang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Mengacu pada (Sugiyono, 2018) populasi ialah area umum dengan mencakup item atau topik yang memiliki jumlah dan karakteristik khusus yang ditentukan penelitian untuk didalami atau diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung dengan jumlah sebanyak 30 karyawan.

3.4.2 Sampel

Mengikuti (Sugiyono, 2018) sampel merupakan sebagian dari total dan juga ciri-ciri dalam suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling total (sensus) yang berarti seluruh bagian dari populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Ini mengindikasikan sampelnya adalah seluruh dari jumlah karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel penyebab adanya perubahan pada variabel yang lainnya dan dilambangkan dengan (X) (Riyanto & Hatmawan, 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional (X1), *self-efficacy* (X2) serta disiplin kerja (X3).

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan suatu variabel dimana dipengaruhi oleh adanya perubahan variabel bebas (Riyanto & Hatmawan, 2020). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	(Kurnia, 2020) kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan	Kecerdasan emosional adalah kapasitas secara efektif untuk memahami, mengatur, dan menggunakan	(Lansart, 2019) 1. Mengidentifikasi perasaan sendiri 2. Mengelola emosi	Likert

	emosional	emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain dan menerapkannya dalam penalaran dan perilaku.	3. Dapat memberikan motivasi kepada diri 4. Mengidenti- fikasi perasaan orang lain 5. Membina dan menjalin hubungan	
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Sangadah (2020) menyatakan bahwa efikasi diri (<i>self- efficacy</i>) adalah kepercayaan seseorang mempunyai kemampuan didalam menghadapi tantangan, meraih hasil yang diinginkan, serta menjadi sumber motivasi dalam kondisi tertentu dapat digunakan untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan.	<i>Self-efficacy</i> atau dalam bahasa Indonesia efikasi diri adalah kepercayaan yang dimiliki seseorang akan kemampuan yang dimilikinya dalam menuntaskan tugas-tugasnya serta menghadapi setiap persoalan yang dikemudian hari akan dapat mempengaruhitind akan yang diperlukan untuk menanggapi suatu keadaan.	1. <i>Magnitud e</i> 2. <i>Generalit y</i> 3. <i>Streght</i> Mangkunegara (2017)	Likert
Disiplin Kerja	Sumadinatha (2018) disiplin	Disiplin kerja	1. Tingkat	Likert

(X3)	kerja merupakan cara manajer dan pekerja berkomunikasi untuk meningkatkan perilaku, belajar lebih banyak, dan mengikuti aturan perusahaan dan etika sosial.	adalah pemahaman tentang kepatuhan serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan	Absensi 2. Patuh pada aturan yang ditetapkan 3. Optimalisasi waktu 4. Memiliki rasa tanggung jawab (Khaeruman, 2021)	
Kinerja Karyawan (Y)	Busro (2018), kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, baik bekerja sendiri ataupun berkelompok untuk memenuhi peran dan kewajibannya	Kinerja adalah hasil yang telah diperoleh oleh seseorang yang sudah mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keefektifan kerja 5. Kemandirian karyawan (Busro (2018))	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dianggap valid ketika menunjukkan kuisioner yang dipergunakan menghasilkan data tersebut valid sehingga instrumen itu dapat dipergunakan dalam pengukuran (Sugiyono, 2013). Apabila r hitung $<$ r table, maka instrument dinyatakan tidak valid begitupun

sebaliknya. Uji ini bertujuan untuk memahami apakah pernyataan-pernyataan dari setiap variabel yang dilakukan melalui kuisisioner layak dijadikan instrument penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas merupakan proses pengukuran seberapa baik sebuah kuisisioner dapat dianggap petunjuk dari variabel atau konstruk yang dimaksud. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan itu konsisten dari waktu ke waktu, maka kuisisioner dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Sebuah konstruk atau variabel dapat dinyatakan reliabel adalah ketika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat keterkaitan yang linear atau tidak secara signifikan antara dua atau lebih variabel. Uji ini merupakan syarat untuk analisis regresi linier atau analisis korelasi. ketika nilai sig pada kolom linearity $> 0,05$ maka diputuskan terdapat hubungan yang linear.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Dilakukannya pengujian multikolinearitas adalah untuk menguji terdapat tidaknya suatu korelasi diantara variabel bebas. sebuah model regresi yang optimal adalah didalamnya tidak terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas. Untuk dapat mengetahui gejala Multikolinearitas dapat dengan memeriksa nilai *tolerance* dan juga *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas artinya lolos dari uji multikolonieritas. Gejala multikolinearitas di dalam data terjadi ketika $VIF > 10$.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan atau keterkaitan sejumlah variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Pada penelitian ini menganalisis hubungan kausal antara Kecerdasan Emosional (X1), *Self-efficacy* (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini persamaan yang diterapkan untuk analisis regresi linear berganda (Riyanto & Hatmawan, 2020).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kecerdasan emosional

X₂ = *Self-Efficacy*

X₃ = Disiplin Kerja

α = Konsanta

β_1 = Koefisien Regresi (X1)

β_2 = Koefisien Regresi (X2)

β_3 = Koefisien Regersi (X3)

e = *Standart Error*

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Ghozali (2018,152) dilakukannya pengujian uji t digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika t hitung > t table atau signifikansi < 0,05 (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan, dan juga sebaliknya ketika t hitung < t table atau signifikansi > 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ho = Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ha = Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Standar pengujian yang diterapkan:

- Jika $\text{sig} < 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak
- Jika $\text{sig} > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima

2. Pengaruh *Self-efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ho = *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ha = *Self-Efficacy* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Standar pengujian yang diterapkan:

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ho = Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ha = Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Standar penilaian yang diterapkan :

- Jika $\text{sig} < 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak
- Jika $\text{sig} > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima

3.10.2 Uji F

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05 (alpha).

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), *Self-efficacy* (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ho = Kecerdasan Emosional (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Ha = Kecerdasan Emosional (X), *Self-Efficacy* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkomsel Bandar Lampung

Standar pengujian yang diterapkan :

- Jika $\text{sig} < 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak
- Jika $\text{sig} > 0,05$ (alpha) maka Ho diterima