

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian merupakan cara peneliti yang digunakan dalam mendapatkan data dalam mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angket atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif menurut yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal/ sebab akibat (Sandu, 2015). Metode Asosiatif digunakan untuk mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) Motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu komitmen kerja karyawan (Y) di PT Keong Nusantara Abadi.

### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Keong Nusantara Abadi.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberi pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi sampel yang merupakan karyawan di PT Keong Nusantara Abadi. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk menghitung semua indikator. Pembagian skala likert dilakukan dengan pembagian berikut:

**Table 3.1 Instrument Skala Likert**

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pekerja harian yang berjumlah 137 karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2017) sampel adalah elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan di PT Keong Nusantara Abadi, merupakan bagian dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel Non-Probability Sampling tipe purposive sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa

disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Untuk perhitungan pengambilan sampling/ sampel yang di gunakan dalam penelitian ini ialah meggunakan **rumus slovin**.

Secara matematis, rumus slovin dapat dituliskan dengan  $n = N / (1 + (N \times e^2))$ . Dalam rumus tersebut, terlihat berbagai unsur rumus seperti  $n$ ,  $N$ , dan  $e$ . Berikut adalah penjelasannya:

$n$  adalah jumlah sampel yang dicari

$N$  adalah jumlah populasi

$e$  adalah margin eror yang ditoleransi.

Tabel 3.2 Data Karyawan Harian PT Keong Nusantara Abadi

DATA KARYAWAN HARIAN PT KNA		
	Lama kerja	Jumlah karyawan
1	1 Tahun	17
2	2 Tahun	10
3	3 Tahun	27
4	4 Tahun	35
5	5 Tahun	48
	Jumlah	137

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 48 / 1 + 48 (0.0025)$$

$$n = 48 / 1 + 0,12$$

$$n = 48 / 1,12$$

$$n = 42,8 \text{ dibulatkan menjadi } 43$$

sehingga sample yang digunakan sebanyak 43 karyawan teknik perhitungan sampel ini menggunakan nilai toleransi sebesar 5%.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Bebas /Independent**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

#### **3.5.2 Variabel Terikat /Dependent**

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. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen kerja karyawan.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti dan bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	skala
Motivasi kerja (X1)	Wahyudi (2012) menyatakan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam diri seorang karyawan yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan yang adil dan kompetitif</li> <li>2. Lingkungan kerja yang positif</li> <li>3. Memberikan kesempatan pengembangan diri</li> <li>4. Mengembangkan program kerja yang menarik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)</li> <li>2) Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)</li> <li>3) Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>).</li> </ol>	Likert
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara tertatur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tiak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Etika bekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tujuan dan Kemampuan.</li> <li>2) Teladan Pimpinan.</li> <li>3) Balas Jasa.</li> <li>4) Keadilan</li> <li>5) Waskat.</li> <li>6) Sanksi Hukuman.</li> <li>7) Ketegasan</li> <li>8) Hubungan Kemanusiaan(Sinambela, 2016)</li> </ol>	Likert

Komitmen kerja karyawan (Y)	Komitmen kerja merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketertarikan emosional</li> <li>2. Kepedulian pekerjaan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Etika</li> <li>5. Moral</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi;</li> <li>2) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan</li> <li>3) Perasaan loyalitas untuk organisasi (Putri, 2014).</li> </ol>	Likert
-----------------------------	--	--	---	--------

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah uji instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Anwar Sanusi, 2017). Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuisioner yang langsung diberikan kepada karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha (0,05).

1. Jika nilai  $Sig \leq 0,05$  (alpha) maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $Sig > 0,05$  (alpha) maka instrumen dinyatakan tidak valid.
3. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , instrumen dinyatakan valid. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018) Reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25.0*) dan menggunakan teknik pengukuranchronbach Alpha.

Rumus *chronbach Alpha* yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas adalah:

$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- R<sub>ii</sub> = Realibilitas instrumen
- k = Banyaknya soal
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap item
- $\sigma^2$  = Varian total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
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: Suliyanto, 2018

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga

kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 26.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikas model yang ada digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas pada penelitian menggunakan anova *table*.

- Jika probabilitas (sig) < 0,05 (*alpha*) maka Ho ditolak Jika probabilitas (sig) > 0,05 (*alpha*) maka Hoditerima.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho di tolak Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ho diterima.

## 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2017) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan di gunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komitmen kerja karyawan ( $Y$ ), maka untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Komitmen Kerja

a = Nilai Kostanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi Proefesional karyawan

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Motivasi kerja(X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = Koefisien Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Rumusan Hipotesis:

Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y Kriteria

Pengambilan

Keputusan:

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

#### 3.10.1 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara individual atau parsial antara variabel apakah variabel X<sub>1</sub> (motivasi kerja), X<sub>2</sub> (disiplin kerja), dan variabel Y (Komitmen kerja karyawan). Hasil Uji-t ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rumusan hipotesis:

a. Ho :

Berarti motivasi kerja (X<sub>1</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

b. H1 :

Berarti motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

2. Menentukan nilai t-tabel pada derajat kebebasan

$df = n-k-1$ , dan tingkat signifikan (*level of significance*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### 3.10.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk melakukan uji-F:

1. Menentukan Rumusan Hipotesis

a. Ho :

Berarti kompetensi, motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

b. H1 :

Berarti motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

2. Menarik kesimpulan

Bila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  maka Ho diterima, berarti H1 ditolak, artinya uraian motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Komitmen kerja karyawan (Y) di PT Keong Nusantara Abadi. Bila  $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$  maka Ho ditolak, berarti H1 diterima, artinya uraian uraian motivasi kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Y) di PT Keong Nusantara Abadi.

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar variasi variabel bebas (*independent variable*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*). Dengan kata lain, pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel lainnya dalam mempengaruhi variabel independen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen (*motivasi kerja*, kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Model regresi dengan satu atau lebih variabel independen menggunakan Adjusted  $R^2$  sebagai koefisien determinasi. Adjusted  $R^2$  adalah nilai *R square* yang telah disesuaikan, sehingga dalam tampilan output SPSS for windows biasa ditulis *Adjusted R square*. Nilai ini selalu lebih kecil dari *R square*, serta angka ini bisa bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai Adjusted  $R^2$  dianggap bernilai 0 (nol). Tampilan output SPSS for windows suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen (Y), terlihat pada kolom *Standard Error of the Estimate* (SEE). Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi.