

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Alasan digunakannya jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif dalam penelitian melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang bersifat sebab-akibat (kausal), sehingga digunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

1.2 Sumber Data

1.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan karyawan divisi pemasaran sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian.

1.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

1.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer karyawan PT.

PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung melalui:

- a. Wawancara dengan Karyawan Divisi Pemasaran

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi Kinerja Karyawan secara luas mengenai objek penelitian yaitu karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung.

- b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung.

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, p.80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yang berjumlah 52 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013, p.81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tersebut merupakan karyawan yang mempunyai jabatan sebagai sales yang berjumlah 46 orang, karena yang bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan dan membuat laporan monitoring adalah sales.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2013, p.39), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terkait). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dan Pelatihan (X_4).

3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2013, p.39), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Menurut Hasibuan (2016, p.143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan	Motivasi Kerja yang diberikan pihak manajemen PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung kepada karyawan divisi pemasaran	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	Interval
Lingkungan Kerja (X ₂)	Menurut Sedarmayati (2011, p.21), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Getaran mekanis di tempat kerja 7. Bau-bauan di tempat kerja 8. Tata warna di tempat kerja 9. Dekorasi di tempat kerja 10. Musik di tempat kerja 11. Keamanan di tempat kerja 12. Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik	Interval

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₃)	Menurut Hasibuan (2016, 0p.193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	Tingkat Disiplin Kerja karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi 	Interval
Pelatihan (X ₄)	Menurut Mangkunegara (2013, p.53), Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.	Pelatihan yang dilakukan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode Pelatihan 2. Materi Pelatihan 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mathis dan Jackson (2012, p.78), Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif	Kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013, p.52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *product moment* antara skor item dengan skor total.

Prosedur pengujian:

1. Apabila signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka pertanyaan dinyatakan valid
Apabila signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
2. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan α maka akan disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013, p.52), reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik uji reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka jawaban dapat dinyatakan reliabel
Apabila nilai *cronbach alpha* < 0,70 maka jawaban dapat dinyatakan tidak reliabel
2. Pengujian reabilitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dengan melihat nilai *cronbach alpha* lebih besar atau lebih kecil dari 0,70 maka akan disimpulkan jawaban tersebut dinyatakan reliabel atau sebaliknya

3.8 Uji Persyaratan Data

3.8.1 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2013, p.166), Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Teknik uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear

Prosedur pengujian:

1. Apabila signifikan > alpha (0,05) maka H_0 diterima, H_a ditolak
Apabila signifikan < alpha (0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Pengujian linearitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dengan melihat nilai signifikan lebih besar atau lebih kecil dari alpha maka akan disimpulkan model regresi berbentuk linear atau sebaliknya

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013, p.105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas
2. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dengan melihat nilai VIF lebih besar atau lebih kecil dari 10 maka akan disimpulkan terjadi multikolinearitas atau sebaliknya

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghozali (2013, p.5) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0

$b_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Pelatihan

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $sig < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $sig > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

