

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menurut Wiratna (2015:p,39), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara –cara dari kuantifikasi. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan seseorang yang dinamakan variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel digunakan dengan menggunakan teori yang objektif.

Menurut Sugiyono (2006, p11) metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan kata lain berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Metode ini suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen (bebas) yaitu Motivasi kerja, Person job fit dan Budaya kerja dengan variabel dependen (terikat) yaitu Efektivitas kerja.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti ialah hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian terlaksana. Sumber data menurut caranya diperoleh antara lain :

3.2.1 Data Primer

Data primer ialah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, observasi dan kuesioner. Sumber langsung memberikan data pada pengumpulan data. Subjek penelitian ini diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini ialah data dari wawancara dan kuesioner yang dibagikan pada pegawai.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini selalu terjadi proses pengumpulan data untuk memperoleh data se jelas-jelasnya. Metode pengumpulan data ialah cara memperoleh data, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Berikut beberapa metode pengumpulan data yaitu :

a. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan ialah penelitian yang dilakukan langsung kepada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data diantara lain sebagai berikut :

1. Kuesioner

Ialah teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis dengan alternatif jawaban diajukan kepada responden. Kuesioner menggunakan skala likert pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert dari pertanyaan yang akan diberikan kepada responden menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

1.	SS = Sangat Setuju	Skor 5
2.	S = Setuju	Skor 4
3.	N = Netral	Skor 3
4.	TS = Tidak Setuju	Skor 2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013, p114) populasi ialah seluruh subjek penelitian berupa kumpulan sejumlah individu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti. Maka populasi penelitian ini sebanyak

88 pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung berdasarkan data yang didapatkan.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013, p115) teknik sampling ialah teknik yang digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung sebagai sampel yang berjumlah 88 orang pegawai.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Person-Job Fit, dan Budaya Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti :

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X ₁)	Motivasi kerja ialah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Wexley dan Yuki Edy Sutrisno.2009	Motivasi kerja ialah suatu dorongan untuk bekerja yang didukung dengan adanya daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian dan keterampilan, tanggung jawab, kewajiban serta tujuan yang diinginkan.	1.Daya Pendorong 2.Kemauan 3.Kerelaan 4.Membentuk Keahlian 5.Membentuk Keterampilan 6.Tanggung Jawab 7.Kewajiban 8.Tujuan	Likert
Person job fit (X ₂)	Person job fit ialah kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Cable derue (2002)	Person job fit ialah kompatibilitas suatu kemampuan yang terdapat pada diri pegawai yang seharusnya dapat disesuaikan dengan apa yang mereka kuasai pada tempat kerjanya.	1.Pengetahuan 2.Keterampilan dan Kemampuan 3. Kepuasan Pribadi 4. Gaji 5. Fasilitas	Likert

Budaya kerja (X ₃)	Budaya kerja ialah sistem makna yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan dilakukan dalam kegiatan sehari-hari Hartanto (2009)	Budaya kerja ialah pekerjaan atau interaksi antara individu maupun kelompok dalam melakukan kesepakatan bersama didalam kegiatan yang akan dilakukan sehari-hari. Dalam meningkatkan perilaku budaya kerja dapat dilakukan melalui kebersamaan dan intensitas antar pegawai serta sosialisasi terhadap lingkungan instansi.	1.Kebersamaan 2.Intensitas	Likert
Efektivitas kerja (Y)	Efektivitas kerja ialah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Misnawati (2016)	Efektivitas kerja ialah suatu keadaan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugasnya dengan tepat serta cara pencapaian atau memilih tujuan-tujuan yang tepat secara efisien	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Pemanfaatan Waktu. 4.Peningkatan SDM.	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 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. Pengujian validitas tiap item pertanyaan di lakukan dengan menghitung korelasi produk moment antara skor item dengan skor total. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi produk moment yang dikemukakan oleh Arikunto (2013.P.170) sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n\sum X^2) - (\sum X)^2](n\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Dimana :

- r = Korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

1. Apabila signifikan < alpha maka pertanyaan dinyatakan valid
Apabila signifikan > alpha maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
2. Pengujian validitas pertanyaan dilakukan melalui program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari nomer 1 dan 2 dengan membandingkan signifikan dengan alpha (0,05) maka akan disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach's alpha. Nilai alpha minimum 0,6 untuk syarat diterimanya reabilitas, sedangkan jika kurang dari 0,6 tingkat reabilitas

dikategorikan kurang baik. Untuk memenuhi kriteria sebagai instrument penelitian yang valid dan reliable, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya dan reabilitas dengan menggunakan program SPSS 20 dengan tingkat signifikan 0,05.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis akan terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel diambil sudah refrensitif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Prosedur pengujian:

1. Membuat Hipotesis

Ho: data berdistribusi tidak normal

Ha: data berdistribusi normal

2. Jika nilai $sig < 0.05$ (Apha) maka Ho ditolak.

Jika nilai $sig > 0.05$ (Alpha) maka Ho diterima.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model digunakan sudah benar atau tidak.

1. Ho: Model regresi berbentuk linear

Ha: Model regresi tidak berbentuk linear

2. Jika probabilitas ($sig > 0.05$) maka Ho diterima.

Jika probabilitas ($sig < 0.05$) maka Ho ditolak.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016:147). Metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.9.1 Analisis Linear Berganda

Regresi linear dengan dua atau lebih variabel independen (X) digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = efektivitas kerja

a= konstanta

X_1 = motivasi kerja

X_2 = person job fit

X_3 = budaya kerja

b_1 = koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja

b_2 = koefisien regresi untuk variabel person job fit

b_3 = koefisien regresi untuk variabel budaya kerja

e = eror

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

1. Pengaruh motivasi kerja(X_1) terhadap efektivitas kerja(Y)

H_0 = Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja(Y) DISPERDAG

H_a = Motivasi kerja(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) DISPERDAG

Kriteria pengujian dilakukan dengan

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika nilai $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $sig > 0.05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh Person job fit (X_2) terhadap Efektivitas kerja(Y)

H_0 = Prson job fit (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) DISPERDAG

H_a = Person job fit (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) DISPERDAG

Kriteria pengujian dilakukan dengan

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika nilai $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $sig > 0.05$ maka H_0 diterima

3. Pengaruh Budaya kerja(X_3) terhadap Efektivitas kerja(Y)

H_0 = Budaya kerja(X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja(Y) DISPERDAG

H_a = Budaya kerja(X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja(Y) DISPERDAG

Kriteria pengujian dilakukan dengan

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0.05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F

1. Pengaruh Motivasi kerja(X_1), Person job fit (X_2) dan Budaya kerja(X_3) terhadap Efektivitas kerja(Y)

H_0 = Motivasi kerja(X_1), Person job fit (X_2) dan Budaya kerja (X_3), tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) DISPERDAG

H_a = Motivasi kerja(X_1), Person job fit (X_2) dan Budaya kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja(Y) DISPERDAG

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $f_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0.05$ maka H_0 diterima