

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2009, p.13) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2009, p.2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu prestasi kerja(Y).

3.2 Sumber Data

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

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil wawancara dengan karyawan dan dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

3.2.1 Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh beberapa seperti literatur, arsip, dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan masalah penelitian yang berupa data karyawan yang diperoleh dari PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009, p.193) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang dipergunakan adalah metode survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2012:133)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009, p.72), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah total seluruh karyawan PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG) sampai dengan 2016 sebesar 40 karyawan.

Tabel 3.2
Jumlah karyawan PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

No	Divisi Karyawan	Jumlah Populasi
1	Check-in Counter	16
2	Gate	6
3	Mobile	18
	Jumlah	40

Sumber: Data karyawan PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009, p.58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel Bebas, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1), Disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel Terikat, variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi operasional variabel	Indikator	Skala
1	Pengembangan sumber daya manusia (X1)	pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88)	Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.	1) Pelatihan 2) Pendidikan	Skala liketr (1-5)
2	Disiplin kerja (X2)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2012,p.193)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1) Tujuan pekerjaan dan kemampuan karyawan 2) Daftar hadir 3) Teladan pimpinan 4) Balas jasa 5) keadilan 6) pengawasan melekat 7) Sanksi hukum 8) Hubungan kemanusiaan	Skala liketr (1-5)

3	Motivasi (X3)	Hasibuan, (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian,dalam pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan guna memenuhi tujuan dari suatu Instansi.	1. <i>Needs</i> 2. <i>Job Design</i> 3. <i>Satisfaction</i> 4. <i>Equity</i> 5. <i>Goal Setting</i>	Skala liketr (1-5)
4	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. (Melayu S.P Hasibuan (2012,p94	Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	1) Hasil kerja. 2) Pengetahuan pekerjaan 3) Inisiatif 4) Kecelakaan mental 5) Sikap 6) Disiplin waktu dan absen	Skala liketr (1-5)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Prestasi kerja (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rambat Lutfiando dan Ridho Barmulya Ikhsan (2015, p.36) uji validitas digunakan agar kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tidak salah atau tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan sebenarnya. Alat ukur dinyatakan valid apabila data yang dihasilkan menggambarkan ukuran kenyataan yang sebenarnya dan dikatakan reliabel apabila alat ukur digunakan dalam waktu yang berbeda atau responden yang berbeda mampu mengukur sesuatu yang memiliki keterbandingan, baik itu

penelitian yang bersifat kualitatif maupun penelitian kuantitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS Versi 21.

Kriteria pengujian :

Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Uji validitas dilakukan melalui program SPSS 20.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lutfiando dan Ridho Barmulya Ikhsan (2015, p.54), uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan untuk mengetahui tingkat reliable kuesioner.

Menurut Sugiyono (2009,p.183), Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.

Tabel 3.4
Interprestasi Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : (Arikunto, dalam Arpan Yunanda 2015:14)

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Linieritas

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

Rumusan Hipotesis :

1. Ho : Model Regresi berbentuk Linier
2. Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka Ho ditolak

Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka Ho diterima

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka Ho diterima

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2010, p.142) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependent*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan anantara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Prestasi kerja (Y). Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

X1 = Pengembangan sumber daya manusia kerja

X2 = Disiplin kerja

A = konstanta

b₁, b₂ = Koefesien regresi

4 Pengujian Hipotesis

4.1 Uji F

**Uji F :Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia kerja (X_1),
Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Prestasi
kerja(Y)**

H_0 =Pengembangan sumber daya manusia kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2),
Motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap
Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

H_a =Pengembangan sumber daya manusia kerja (X_1) dan Disiplin kerja
(X_2), Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap
Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel
pada $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai
 α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

4.2 Uji T

**1. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia kerja (X_1)
Terhadap Prestasi kerja(Y)**

H_0 = Pengembangan sumber daya manusia kerja (X_1) tidak
berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) PT. Sriwijaya Air
Tanjung Karang (TKG).

H_a = Pengembangan sumber daya manusia kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG).

2. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Prestasi kerja (Y)

H_0 = Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

H_a = Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

3. Pengaruh Motivasi kerja (X3) Terhadap Prestasi kerja (Y)

H_0 = Motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

H_a = Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) Di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t > t_{table}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t < t_{table}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima