

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PG Merican Kota Kediri, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

- Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi PG Merican Kota Kediri.

3.2 Populasi Sampel

3.2.1 POPULASI

“Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan” Sugiono (2008). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PG merican kota Kediri. Peneliti menggunakan kurang lebih 500 karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.2 SAMPEL

Menurut Sugiono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel, sehingga generasi kepada populasi yang diteliti disini peneliti mengambil sampel sebanyak 100 karyawan.

3.3 Variabel Penelitian

- Pengertian variabel penelitian menurut Dr. Soekidjo Notoatmojo (2002) adalah sesuatu yang dipakai sebagai ciri, sifat, maupun sifat yang didapatkan dari penelitian tentang konsep pengetahuan tertentu. Contoh, Pendidikan, umur, gen, pekerjaan, pengetahuan, dan lain sebagainya. Menurut Dr. Ahmad Watik Pratiknya (2007), variabel adalah sebuah konsep yang memiliki variabilitas. Sedangkan konsep merupakan gambaran atau abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: 1. Motivasi Kerja (X1); 2. Lingkungan Kerja (X2); 3. Kepemimpinan (X3).

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. (Miftah Thoha 2011 : 203).

1. Penghargaan

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514).

2. Kemauan bekerja

Proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

3. Kebutuhan Fisiologis

Adalah kebutuhan sandang, pangan dan papan, yang merupakan kebutuhan primer.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Siagian, 2014 : 56).

1. Fisik (pewarnaan, penerangan, siklus udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan lingkungan).
2. Non fisik (prosedur kerja, standar kerja, tanggung jawab, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan).

Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2009:170).

1. Kepercayaan

Gambaran seseorang untuk mempercayai orang lain dalam hal ini perusahaan, didasarkan oleh terpenuhinya harapan kinerja produk dan kepuasan. Kepercayaan melibatkan kesediaan seseorang untuk

untuk bertingkah laku tertentu karena keyakinan bahwa mitranya akan memberikan apa yang ia harapkan dan suatu harapan yang umumnya dimiliki seseorang bahwa kata, janji atau pernyataan orang lain dapat dipercaya. Kepercayaan konsumen memiliki dua dimensi yaitu 1). *Trusting Belief* dan 2). *Trusting Intention*.

2. Koordinasi Pekerjaan

Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur - unsur manajemen dan pekerjaan - pekerjaan para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001:85). Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota perusahaan. Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan perusahaan tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai.

3. Pembinaan dan Arahan

Pembinaan adalah upaya dalam pengembangan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap yang ditujukan bagi tercapainya manusia terampil, cakap dan terpupuk sikap mental positif, dimana dalam pengembangannya diselaraskan dengan nilai - nilai yang dianutnya. Arahan adalah suatu proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seorang ahli kepada individu dengan menggunakan berbagai prosedur, cara, dan bahan asupaya individu tersebut mampu mandiri dalam memecahkan masalah - masalah yang dihadapinya.

4. Pengawasan

Pengawasan yaitu persepsi karyawan pelaksana terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Pengawasan yang dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan (Y)

1. Prestasi Kerja

Mempunyai pengalaman, pengetahuan, dan ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.

2. Selalu bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

3. Mempunyai pengetahuan, pengalaman, dan ketrampilan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya.

4. Hasil kerjanya selalu dibawah hasil kerja rata – rata yang ditentukan

2. Tanggung Jawab

1. Menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri atau golongan.

3. Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya,

4. Tidak pernah melemparkan kesalahan yang telah dibuatnya kepada orang lain.

5. Sering emninggalkan tugas dan melemparkan tugas tersebut kepada orang lain.

3. Ketaatan

1. Selalu menaati peraturan pemerintah dan dinas yang telah diberikan oleh atasan yang berwenang. dengan sebaik – baiknya.

2. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya.

3. Masuk kerja atau terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan.

4. Kurang menunjukkan sikap sopan santun.

4. Kejujuran

1. Melaksanakan tugas dan melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya.

2. Tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya.

5. Kerja sama

1. Menghargai pendapat orang lain.

2. Mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya maupun tidak.
3. Bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.
4. Kurang menghargai pendapat orang lain.

6. Prakarsa

1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan.
2. Selalu berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugasnya.

7. Kepemimpinan

1. Menguasai segala bidang tugas
2. Mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
3. Mengetahui dengan baik kemampuan dan batas kemampuan bawahan.
4. Memperhatikan nasib dan mendorong kemajuan karyawannya.

3.4 Metode Pengumpulan

Data Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket

langsung (Questioner) kepada karyawan PG Merican Kota Kediri. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2005:162)

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sedangkan untuk angket Kinerja karyawan , skor yang diberikan adalah:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori
2. Analisis Kuantitatif Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:
 1. Uji Validitas Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan.

Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki factor loading lebih dari 0,40.

2. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (reliable) jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6.
3. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:
 1. **Uji Multikolinieritas** Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.
 2. **Uji Heteroskedastisitas** Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
 3. **Uji Normalitas** Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.
4. Analisis Regresi Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= motivasi kerja
a= konstanta
X1= lingkungan kerja
X2= Kinerja Karyawan

Setelah analisis regresi dilakukan maka akan dilakukan interpretasi hasil pengujian dengan Scara :

1. Uji t (regresi parsial)

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Uji f (regresi simultan)

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.