

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini didasarkan hasil pada data kuesioner yang diedarkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 16 untuk membuktikan adanya hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Bawono, 2006)

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Mesin Jombang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Bawono, 2006).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan UD Mesin Jombang.

3.3 Variabel, Operasional, dan Pengukuran

3.3.1 Variabel Independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2012) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Didalam penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi kerja dan semangat kerja.

1. Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2000) dalam buku sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberi inspirasi, semangat, dan dorongan ke orang lain. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman

- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, yang mendukung produktivitas, karyawan sehingga produktivitas tersebut akan meningkat. indikator yang mempengaruhi Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) yaitu sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Keamanan kerja
- d. Hubungan kerja sesama Karyawan dan Pimpinan
- e. Ruang Gerak yang diperlukan

3.3.2 Variabel Intervening

Menurut Sugiono (2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadaii hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penysela atau antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi.

Menurut Michoel dan Kossen (1998) semangat kerja adalah suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfir yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap orgnisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif *financial*. Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (1996), indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Absensi atau kehadiran
- b. Kerjasama
- c. Kepuasan kerja
- d. Disiplin

3.3.3 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012) Variabel Dependen adalah variable yang dipengaruhi Variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja

Menurut Tisnawati dan Saefullah (2005), produktivitas kerja adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan atau pekerjaan mampu mecapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Indikator dari produktivitas kerja menurut Henry Simamora (2004),

adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variabel-variabel dalam penulisan skripsi ini, maka secara operasional dapat dijabarkan sebagai berikut

Tabel 3.1
Variabel Oprasional

Motivasi Kerja (X1)	Menurut Manullang (2000) dalam buku sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberi inspirasi, semangat, dan dorongan ke orang lain	Menurut Hasibuan (2008) 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudandiri
---------------------	---	--

<p>Lingkungan Kerja (X2)</p>	<p>Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktivitas.</p>	<p>Menurut surwoto (2001:46)</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan b. Suhu Udara c. Keamanan kerja d. Hubungan kerja sesama Karyawan dan Pimpinan e. Ruang Gerak yang diperlukan
<p>Semangat Kerja (Z)</p>	<p>Menurut Michoel dan Kossen (1998) semangat kerja adalah suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfer yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif <i>financial</i>.</p>	<p>Menurut Nitisemito (1996) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Absensi atau kehadiran 2) Kerjasama 3) Kepuasan kerja 4) Disiplin

<p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Tisnawati dan Saefullah (2005), produktivitas kerja adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan atau pekerjaan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.</p>	<p>Menurut Henry Simamora (2004) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitaskerja 2) Kualitaskerja 5) Ketepatan waktu
---	--	--

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yaitu mengumpulkan data dari setiap variabel yang ada. Angket dibuat dengan memperhatikan konsep atau teori yang sudah ada dan disesuaikan dengan kondisi studi kasus. Kemudian setelah itu, kuesioner disebarkan kepada responden yang berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin, Usia dan Lama bekerja agar dapat mengetahui perbedaan tersebut berpengaruh atau tidaknya terhadap Kompetensi Karyawan

3.5 Metode Analisis

Berdasarkan data dan variabel yang diperoleh, maka peneliti akan menggunakan metode pengujian sebagai berikut :

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. 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 (Ghozali, 2013:52). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

c. Analisis Jalur dengan Path Analysis

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab atau akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kasualitas antara variabel. Hubungan kasualitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. (Imam Ghozali, 2013). Dengan model sebagai berikut

Model1

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Model2

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja β_0

α : Konstanta (Constant)
 β_1 - β_3 : Koefisien Regresi X1 :
 Lingkungan Kerja X2 :
 Motivasi Kerja
 Z : Semangat Kerja
 e : Kesalahan (error)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan (Hasan & Iqbal, 2002). Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (Ghozali, 2001):

1) Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3) UjiNormalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov