

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antara variabel sehingga penelitian ini termaksud pada jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang berupaya mencari hubungan sebab akibat dengan berdasarkan pada cara tertentu. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependent dan variabel motivasi kerja sebagai variabel independent sebagaimana yang diungkapkan dalam hipotesisi penilaian. Penelitian berupaya untuk mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Tempat Waktu Penelitian

Dalam pembahasan skripsi ini penulis memilih obyek penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Kota Malang yang ada di jalan Raya Malang - Gempol. Di Malang waktu penelitian kurang lebih dua bulan. Mulai bulan agustus sampai bulan september 2020

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

No	Variable	Definisi	Indikator
1	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu	<ol style="list-style-type: none">1. Tanggung Jawab2. Prestasi Kerja3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

		tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan	
	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. penerangan, 2. suhu udara 3. sirkulasi udara, 4. ukuran ruang kerja 5. tata letak ruang kerja, 6. privasi ruang kerja 7. kebersihan , 8. penggunaan warna, 9. peralatan kantor, 10. keamanan kerja
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Mandiri 3. Berkomitmen

		berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama	

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan

- a. Perusahaan yang mempunyai kemampuan memotivasi karyawannya akan membuat para karyawan selalu mengikuti arahan dan tujuan yang ada di perusahaan.
- b. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi jarang melanggar peraturan-peraturan yang mengenai dengan disiplin kerja
- c. Apabila ada perubahan dalam manajemen perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan dan diberi penjelasan tentang pada perubahan tersebut.
- d. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi selalu bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan mengalami keadaan yang sulit, misalnya bekerja lembur.

e. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja, misalnya untuk karyawan yang bekerja dengan jenis yang menggunakan mesin.

f. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi bekerja dalam kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik-baiknya.

b. lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik 10 secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2. Pengukuran variabel

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data mengelolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5

tingkatan yang dimulai dari sangat setuju samapi dengan sangat tidak setuju. Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

D. Populasi Dan Sampel

1. Sampel

Menurut sugiyono, (2015:135) populsi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai staff kantor PT PLN (Persero) Area Kota Malang yang berjumlah 100 orang.

2. Populasi

Menurut (sugiyono, 2015:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi diatas maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai kantor PT.PLN (Persero) AreaKota Malang. perhitungan sampel ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan nilai error sebesar 10 persen.

$$N = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{100}{1+100 \cdot 0.1^2} = \frac{100}{2} = 50$$

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di PT. PLN (persero) Area Kota Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari instansi seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari pegawai.

2. Angket (questionnaire)

Angket (questionnaire) yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 4. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden. Untuk pernyataan yang sifatnya berkebalikan skornya juga dibalik.

Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi internal, motivasi eksternal dan kinerja pegawai.

G. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Uji validitas adalah analisi yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrument yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur sesuai dengan fungsi ukurnya (sumarni dan wahyuni, 2006). Instrument dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrument secara tepat. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{r (\sum x1) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y^2$$

Dimana :

rx_y = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor satu item

Y = skor total

Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r table, jika r hitung lebih besar dari r table maka instrument tersebut dikatakan valid begitu jugasebaliknya. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r table maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Uji reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sma lebih dari dua kali. Instrument yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sma akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2015). Dengan kata lain pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Dalam penelitian ini digunakan pengujian reabilitas internal.

Reabilitas internal diperoleh dengan caramelakukan analisa data dari hasil satu kali pengetesan (Arikunto, 2006).

Menggunakan rumus alpha Cronbach sebagai berikut

$$a = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right)$$

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable menggunakan perhitungan diatas apabila nilai $a > 0,6$.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi berganda Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh man pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai dengan kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi motivasi internal

β_2 = koefisien regresi motivasi eksternal

X_1 = motivasi internal

X_2 = motivasi eksternal

2. Uji F dan Uji t

1. Pengujian dengan F hitung

Uji f ini digunakan untuk menunjukkan apakah model menggambarkan fakta penelitian untuk keperluan generalisasi hasil penelitian. Rumus yang digunakan untuk uji F tersebut adalah :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel (observasi)

K = banyaknya parameter

Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila F hitung < F table, maka

H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila nilai F hitung > F table maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima. Hipotesis dalam uji F ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian dengan T hitung

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent pengujian t hitung dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{S^h}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

β = rata-rata sampel

S^h = standar eror

Criteria dalam uji t ini adalah apabila t hitung $< t$ table maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila t hitung $\geq t$ table maka H_0 = ditolak H_1 = diterima.

Hipotesis dalam uji t ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

