

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian kuantitatif memperoleh data yang berbentuk data atau angka yang diangkat, sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kausalitas, artinya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), dengan kinerja karyawan (Y)

3.1.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah karyawan perusahaan PT Telkom Akses Semarang.

3.2 Variabel dan Operasional

Di dalam suatu penelitian maka tentu saja ada beberapa variabel yang berkaitan di dalamnya. Dimana variabel tersebut untuk mengukur dan memberikan nilai tentang apa saja yang akan ingin diteliti selanjutnya. Beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

3.2.1 Variabel independen

Variabel independen disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen “terikat”. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja Karyawan PT Telkom Akses Semarang. Variabel ini yang dipengaruhi oleh ketiga (3) variabel sebelumnya dan yang menjadi kunci dalam penelitian ini. Berikut adalah variabel tersebut:

- a. Motivasi (X1)
- b. Disiplin (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)

3.2.2 Variabel dependen

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen merupakan kinerja karyawan.

3.2.3 Definisi Operasional

1. Motivasi (X1)

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

A. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

B. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

C. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

2. Disiplin (X2)

Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa Indikator seperti:

A. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

B. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Lingkungan kerja (X3)

Menurut Sutrisno (2016:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

A. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

B. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

C. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator, dan indikator penelitian ini bersumber dari teori Robbins (2006) antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel motivasi, variabel disiplin, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja yang di ukur dengan menggunakan skala Likert. Alasan menggunakan metode pengukuran skala Likert, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner), sehingga hasilnya di golongan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Selanjutnya metode yang paling efektif untuk ordinal interval adalah skala Likert. Sekaran (2006) menyatakan bahwa skala Likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi score 1
- b. Jawaban setuju diberi score 2
- c. Jawaban netral diberi score 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi score 4
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi score 5

Pada penelitian ini, responden di haruskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan di jumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan di tafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah target atau unit analisis spesifik yang relevan dan menjadi sasaran analisis sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Sampel adalah contoh atau cuplikan yang merupakan bagian dari populasi yang di pelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan di anggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Semarang sebanyak 481. Data populasi yang didapatkan oleh peneliti berdasarkan karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Semarang.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah pada populasinya lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 15% jumlah populasi yang ada pada PT Telkom Akses Semarang yaitu sebanyak 72 orang responden, yang dari total karyawannya sebanyak 481 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah langkah yang dapat dinilai strategis di dalam penelitian karena memiliki tujuan utama yaitu memperoleh data Sugiyono (2016). Pengumpulan data yang akan saya lakukan adalah dengan membagikan Angket (kuesioner). Angket maupun kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data fakta atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Mankunegara, 2009). Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. Telkom Akses Semarang.

Alasan mengapa penulis menggunakan angket atau kuesioner sebagai pengumpulan data adalah:

- a. Responden (orang yang merespon atau menjawab pertanyaan) saling berjauhan.
- b. Melibatkan sejumlah orang di dalam proyek sistem dan berguna bila mengetahui berapa proporsi suatu kelompok tertentu yang menyetujui atau tidak menyetujui suatu fitur khusus dari sistem yang diajukan.
- c. Melakukan studi untuk mengetahui sesuatu dan ingin mencari seluruh pendapat sebelum proyek sistem diberi petunjuk-petunjuk tertentu.
- d. Ingin yakin bahwa masalah-masalah dalam system yang ada biasa diidentifikasi dan dibicarakan dalam wawancara tindak lanjut.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pernyataan yang di gunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Package for Social Science). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu di konsultasikan dengan tabel r product moment. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- A. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat di katakan item kuesioner tersebut valid.
- B. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat di katakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut (Santoso, 2000) ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket di katakan valid jika pernyataan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Di mana validitas data di ukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (r product moment), jika:

- a. r hasil $>$ r tabel, data valid
- b. r hasil $<$ r tabel, data tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya. Hasil pengukuran dapat di percaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama di peroleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang di gunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien Cronbach Alpha (Azwar, 2003). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha

pada penelitian ini akan di gunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang di uji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 (Ghozali, 2001). Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka alat ukur di anggap handal atau terdapat internal consistency reliability dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka di anggap kurang handal atau tidak terdapat internal consistency reliability.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif). Di mana dalam analisis tersebut dengan menggunakan paket program SPSS. Analisis data di lakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda di gunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan di dasarkan kepada:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tiak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan Menganalisa matrik korelasi variabel

bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Regresi Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Berdasarkan hubungan dua variabel yang di nyatakan dengan persamaan linear dapat di gunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda (Djarwanto, PS, 1994). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang di gunakan dapat di rumuskan: (Gujarati, 1996).

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Variabel motivasi kerja

X2 : Variabel lingkungan kerja

X3 : Variabel pengembangan karir

e : Standar eror

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di pergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel terikat pada model dapat di terangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) di nyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.