

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam rencana penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Mengapa demikian? Karena penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan apa yang ingin diketahui (Kasiran 2008) dalam bukunya tentang penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah total keseluruhan dari objek penelitian yang memenuhi unsur kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan pada penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah logistik Cargo pekan baru yang berjumlah 154 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan total dan karakteristik dari keseluruhan yang dimiliki populasi (Umyati 2021). Sampel pada penelitian ini diambil secara acak dari populasi diatas yaitu dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **Slovin** (umar 2023 : 146).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{154}{1+154(10\%)^2}$$

$$n = \frac{154}{1+1,54}$$

$$n = \frac{154}{2,54}$$

=

60,62 atau dibulatkan menjadi **61**

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = persentase kelonggaran ketelitian yang masih bisa ditolerir

3.3 Jenis dan Sumber data penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder

3.3.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu karyawan maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Variabel Operasional

3.4.1 Variabel bebas

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lain (Ningsih dan Dukalang, 2019). ada tiga variabel

independent dalam penelitian ini diantaranya: (a) Kompetensi Digital (X1), (b) Motivasi Kerja (X2), (c) Disiplin Kerja (X3), berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel di seratai indikator dari masing-masing variabel;

1) Kompetensi Digital (X1)

Sebagian besar literatur ilmu informasi dan kewirausahaan setuju bahwa kompetensi adalah kurang lebih kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan sikap. Waston dalam Rujy (2013) kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (skil), pengetahuan (knowledge), dan perilaku yang diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah perusahaan dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap perusahaannya. Sebagai konsep yang berkembang, kompetensi digital menggambarkan kemampuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut penelitian dari Andi Milu Marguna (2020) ada beberapa indikator kompetensi digital diantaranya:

- a. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang TIK dan literasi informasi
- b. Memiliki keterampilan TIK yang sangat mendukung pekerjaannya
- c. Pekerjaan rutin selalu menggunakan TIK yang mudah dioperasikan
- d. Mampu dengan cepat menyelesaikan pekerjaan menggunakan teknologi atau media digital
- e. Hasil kerja lebih akurat dan berkualitas tinggi dengan penggunaan TIK

2) Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan ini terjadi karena proses mental yang ada dalam diri orang bersangkutan.

Menurut Anwar Purba Mangkunegara (2013), mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju/berkembang
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

3) Disiplin Kerja (X3)

Sutrisno *et al.*, (2016) disiplin merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan
- f. Sanksi hukum

3.4.2 Variabel terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini tentunya akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Salah satu keuntungan yang bisa didapatkan yaitu meningkatnya penjualan yang mendatangkan keuntungan bagi perusahaan dan para karyawan juga bisa mendapatkan bonus. Semua hal ini dapat diukur dengan alat yang disebut indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan adalah alat penting yang digunakan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam konteks

pekerjaan mereka sendiri. Terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan menurut (Hartono dan Mauli, 2020) :

1. Jumlah dari hasil kerja yang diukur secara kuantitas yang dinilai dari total kesatuan angka
2. Pengukuran mutu yang diukur dengan Kualitas hasil kerja dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya
3. Penyelesaian pekerjaan dengan cara yang efisien
4. Taat dengan hukum yang ada dan disiplin dalam bekerja
5. Berinisiatif untuk mengerjakan semua pekerjaan secara teliti dan maksimal tanpa diperintah atau diarahkan, mengetahui kewajiban-kewajiban yang harus dikerjakan dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik walaupun sedang dalam keadaan tertekan.
6. Teliti dalam mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun untuk mencapai sasaran pekerjaan
7. Menjadi contoh dan memberi pengaruh untuk bawahan sehingga bisa menjadi panutan semua karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan
8. Berusaha sejujur mungkin dalam bekerja sehingga dapat dipercaya
9. Berkreasi kreatif mungkin sehingga bisa memunculkan ide-ide yang dapat membantu pekerjaan dan perusahaan

Pernyataan lain mengenai indikator kinerja karyawan juga diutarakan oleh (Hendra, 2020) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Sikap

Sedangkan menurut (Kartiwa *et al.*, 2021) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah
2. Kualitas

3. Kepraktisan
4. Kelayakan
5. Partisipasi

Penggunaan indikator yang tepat dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan perusahaan. Dalam rangka mencapai manfaat maksimal, penting untuk memilih indikator kinerja yang relevan, terukur, dan realistis serta memastikan bahwa sistem evaluasi kinerja adil, transparan, dan berkelanjutan. Indikator kinerja karyawan yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik. Selain itu, indikator kinerja juga memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memastikan adanya pengukuran yang objektif, peningkatan produktivitas, dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

3.5 Metode pengumpulan

Data dari rencana penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara. Menurut Lexy J. Meleong, wawancara merupakan percakapan dengan tujuan tertentu. Metode ini memungkinkan peneliti dan responden berhadapan langsung (tatap muka) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan data tujuan yang dapat menjelaskan masalah penelitian. Selanjutnya dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan wawancara panel (wawancara komite) yaitu wawancara yang dilakukan antara pewawancara dengan sejumlah responden ataupun sebaliknya. Dan berdasarkan cara pelaksanaannya, peneliti menggunakan cara wawancara yang tidak terstruktur (wawancara informal atau tidak resmi), yaitu wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan. Hal ini peneliti gunakan dengan alasan supaya lebih santai dan berharap responden tidak tertekan dalam proses wawancara. Dalam proses pengumpulan data, peneliti juga mencari data-data

perusahaan melalui online dan juga melalui data-data perusahaan yang sudah tersedia di website

3.6 Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel. Metode analisis data panel menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan analisis linear berganda.

3.6.1 Hipotesis statik

Hipotesis statistik merupakan suatu pernyataan yang mungkin benar dan mungkin salah dalam populasi penelitian. Ada dua jenis hipotesis statik yaitu (a) hipotesis nol yang sering dilambangkan dengan H_0 dan (b) hipotesis alternatif yang di lambangkan dengan H_a . H_0 dirumuskan dengan harapan dapat ditolak sehingga H_a dapat diterima (Magdalena dan Krisanti 2019). berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompetensi digital (X1), terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Diduga motivasi kerja (X2) sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga disiplin kerja (X3) sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah data distribusi dalam model regresi normal atau tidak. Jika persyaratan ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ardiyanto dan Santoso 2020).

2. Uji multikolinearitas, dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dengan cara melihat angka dari VIF (variance inflation factor). jika $VIF < 10$ maka model regresinya baik (Ardiyanto, Wahdi dan Santoso 2020).
3. Uji autokorelasi, digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). jika terdapat korelasi, maka ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi dan pengujian ini menggunakan Durbin-Waston Test. Syarat tidak terjadi autokorelasi adalah $DU < DW < 4-DU$ (Setyarini).
4. Analisis linear berganda, merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y) dan variabel independen tidak saling mempengaruhi. Peneliti menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berpengaruh positif atau negatif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompetensi digital

a = Konstanta

X2 = Motivasi kerja

b = Koefisien regresi variabel bebas

X3 = Disiplin kerja