

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, adalah “penelitian berupa angka-angka dan analisis. Analisis menggunakan statistik.” tentang variabel-variabel yang diteliti yang selanjutnya mencoba untuk menarik kesimpulan, Sugiyono (2011: 206). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) (independent variable) yaitu sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan sedangkan variabel terikat (Y) (dependent variable) yaitu Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap Kinerja di Pizza Hit Jombang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner pada karyawan Pizza Hit di kota Jombang.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Sugiyono (2012 : 80) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian ini adalah para pegawai Pizza Hit Jombang yang berjumlah 40 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sugiyono (2012 : 81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Arikunto (2010) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data atau dapat mewakili seluruh populasi.

Karena adanya pengaruh sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap Kinerja, peneliti memakai sampel jenuh sebagai Teknik pengambilan sampel karena hanya berjumlah 40 orang. Dengan kata lain sampel jenuh adalah sensus, dimana populasi dijadikan sampel karena jumlah populasinya yang relative kecil.

### **3.3 Variable, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

#### **3.3.1 Variable Penelitian**

Penelitian ini tentang pengaruh sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap variable Kinerja. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas atau Independent Variable (X) adalah sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kemudian variabel terikat atau Dependent Variable (Y) adalah Kinerja.

#### **3.3.2 Definisi Operasional**

Variabel adalah sesuatu yang berbeda atau bervariasi, atau bisa disebut juga dengan simbol atau konsep yang di asumsikan sebagai seperangkat nilai. Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel adalah *construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Definisi operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel tergantung (dependent variable).

Masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

- a) Variabel independen : sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan

b) Variabel dependen : Kinerja

Tabel 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Sikap Kerja ( $X_1$ )	Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja</li> <li>2. Pengawasan atasan</li> <li>3. Kerja sama dari teman kerja</li> <li>4. Kesempatan untuk maju</li> <li>5. Keamanan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lingkungan fisik maupun sosial</li> <li>• pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan</li> <li>• adanya kerja sama dari teman sekerja</li> <li>• jaminan terhadap karir dan hari tua</li> <li>• rasa aman dan lingkungan yang terjaga</li> </ul>
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah di tentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada aturan kerja</li> <li>3. Ketaatan standart kerja</li> <li>4. Tingkat Kewaspadaan</li> <li>5. Bekerja Etis</li> </ol> <p><b>(menurut Rivai 2011)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk mengukur kedisiplinan tingkat kehadiran karyawan</li> <li>• Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja</li> </ul>

	diberikan kepada karyawan tersebut		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas</li> <li>• Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.</li> <li>• Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.</li> </ul>
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja Fisik</li> <li>2. Lingkungan kerja Non-Fisik</li> <li>3. Hubungan dengan bawahan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja</li> <li>• Hubungan dengan atasan dan rekan kerja</li> </ul>

	sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	( Sudarmayanti 2007 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antara Pemimpin dengan karyawan biasa</li> </ul>
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika</p>	<p>6. Kualitas Kerja</p> <p>7. Kuantitas Kerja</p> <p>8. Ketepatan Waktu</p> <p>9. Efektifitas</p> <p>10. Kemandirian (Robbins 2016:260)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan</li> <li>• ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.</li> <li>• diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam</li> </ul>

			<p>menyelesaikan pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku</li> <li>• menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawa</li> </ul>
--	--	--	--

### 3.3.3 Skala Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta variabel Kinerja yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Alasan menggunakan metode pengukuran skala likert karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuesioner), sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Selanjutnya metode yang paling efektif untuk ordinal interval adalah skala likert. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut :

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

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

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner**

Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (sanusi 2011 : 109). Jawaban dalam penelitian ini diberi skor dengan skala tertentu. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menunjang panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis angket langsung terbuka sebab responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dialami oleh responden sendiri serta dalam menjawab responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Hal ini penulis gunakan untuk mendapatkan data-data.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sunyoto (2013:142) “uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuesioner”. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas yang dilakukan dengan cara menghitung nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dengan cara melihat skor-skor tiap pernyataan atau pertanyaan dan kemudian dikorelasikan dengan skor

totalnya. Dari langkah tersebut akan diketahui mana pernyataan yang valid atau tidak valid. Dasar yang digunakan validitas untuk mengetahui pernyataan tersebut valid atau tidak valid adalah dengan cara membandingkan nilai indeks korelasi ( $r$  hitung) dengan nilai korelasi kritik/tabel ( $r$  tabel) yang dipakai peneliti. Uji validitas ini dilakukan guna mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam perhitungan data menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel dan sig.  $<$  0,05, maka pertanyaan dinyatakan valid sedangkan,
2. Jika  $R$  hitung  $<$   $R$  tabel dan sig.  $>$  0,05, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $>$  0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $<$  0,6. (Ghozali, 2012:47).

#### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

##### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:53) “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data”.

Pendapat kedua menurut Ghozali (2018:163) “pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya”. Daftar pengambilan uji normalitas ini sebagai berikut:



1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas .

Menurut Ghazali (2011 : 160) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

- a) Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

### 3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Toleransi mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $\text{tolerance} > 0,01$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} < 10$ .

### 3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk mengalisinya 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.

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable dependen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
e	= <i>Error distribances</i>
$b_1$ - $b_3$	= Koefisien Regresi
$b_1$	= Sikap Kerja
$b_2$	= Disiplin Kerja
$b_3$	= Lingkungan Kerja

### 3.5.4 Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variable. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau tidak membedakan variable dependent dengan variable independent (Ghozali, 2012:96).

**Tabel 3 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 0, 1000	Sangat Kuat

### 3.5.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel independen dapat menerangkan dengan baik variasi variabel dependen. Untuk mengukur kebaikan suatu model (goodnessoft) dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel tak bebas (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X).

Rumus koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinan

R = nilai koefisien korelasi

### **3.6 Uji Hipotesis**

#### 3.6.1 Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait. Jika nilai t hitung  $>$  dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual terpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

#### 3.6.2 Uji F Hitung (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2006), dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi :

- Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.
- Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.