

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan yaitu strategi penelitian asosiatif merupakan suatu metode dalam meneliti suatu objek yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana penelitian ini tujuannya adalah memberi penjelasan apakah terdapat hubungan terhadap variabel X_1 (Insentif), X_2 (Motivasi) dan X_3 (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Evaluasi Diri Kinerja Karyawan) di PT. DharmestaSwastiMandiri

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana data diperoleh melalui opini dari responden yang diberikan baik secara langsung (wawancara) maupun tidak langsung (kuesioner), dengan menggunakan variabel Isentif, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Evaluasi Kinerja Karyawan sebagai data untuk memperoleh informasi.

3.2. Populasi dan sampel penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2017:80) Populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah pegawai atau karyawan PT. DharmestaSwastiMandiri yaitu sebanyak 40 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi PT.Dharmesta Swasti Mandiri

No,	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Finance Accounting	15
2	Sales	10
3	Installer	6
4	HRD	2
5	Office Boy	2
6	Driver	5
	Total Populasi	40

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2017:85) sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil adalah sampling jenuh / sensus , sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai atau karyawan PT. Dharmesta SwastiMandiri yaitu sebanyak 40 orang.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan ini menggunakan data sekunder yakni data yang diperoleh secara tidak langsung dari nara sumber. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh teori dari definisi yang digunakan untuk dalam penelitian ini, seperti dari internet serta data-data yang menunjang penelitian.

2. Penelitian lapangan

Dalam penelitian lapangan ini menggunakan data primer, yaitu dengan cara pengumpulan data dengan pendekatan langsung pada objek penelitian, yaitu:

- 1) Observasi, yakni teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dan merupakan langkah awal dalam pengumpulan data.
- 2) Wawancara, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT. Dharmesta Swasti Mandiri. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang digunakan dalam penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yakni dengan memberikan lembaran berisi pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian kepada karyawan PT. Dharmesta Swasti Mandiri.

3.4. Batasan Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yakni variabel independen (bebas) yang nantinya disebut sebagai variabel X dan variabel dependen (terikat) yang nantinya disebut sebagai variabel Y. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif atau yang negatif bagi variabel dependen nantinya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah insentif (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah evaluasi diri kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian ini digunakan dengan skala Likert. Sanusi (2014:59) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam meresponden pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert yang digunakan lima poin yaitu:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3. Indikator Variabel Insentif

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
<i>Insentif (X1)</i>	Material	Bonus	1
		Komisi	2
		Pembagian laba	3
		Kompensasi yang ditangguhkan	4
	Non Material	Jaminan sosial	5
		Pemberian promosi	6
		Pemberin pujian	7

Sumber: Sarwoto (2010).

Tabel 3.4.Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Motivasi (X2)	kebutuhan akan prestasi	Penghargaan	1
	kebutuhan akan penghargaan	Pengembangan potensi	2
	kebutuhan perwujudan diri	Pengakuan dari perusahaan	3
	kebutuhan akan penghargaan	Keterlibatan dalam pertemuan	4
	kebutuhan perwujudan diri	Pekerjaan yang menarik dan menantang	5
	Kebutuhan sosial	Team work yang solid	6

Sumber: Abraham H. Maslow(2008)

Tabel 3.5.Indikator Variabel Lingkunga Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik	Fasilitas ditempat kerja	1
	Lingkungan kerja non fisik	Keamanan di tempat kerja	2
	Lingkungan kerja non fisik	Kenyamanan suasana di tempat kerja	3
	Lingkungan kerja fisik	Terjalannya hubungan sosial yang aik	4
	Lingkungan kerja non fisik	Perlakuan adil	5
	Lingkungan kerja non fisik	Jam kerja sesuai SOP	6

Sumber: Budi W. Soetjipto (2008),

Tabel 3.4. Indikator Variabel Evaluasi Diri Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Evaluasi Diri Kinerja Karyawan (Y)	Efektif	Kemampuan yang baik	1
	Efisien	Tugas sesuai keahlian	2
	Kualitas	Team work pendukung	3
	Produktivitas	Pelatihan pengembangan	4
	Produktivitas	Kondisi perusahaan yang kondusif	5

Sumber: Moeheriono (2014)

3.4.1. Uji Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh mempunyai akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian harus *valid* dan *reliable*. Maka berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas dan realibilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2017), uji validitas suatu alat ukur yang dianggap valid apabila tingkat ketelitian dan ketepatan pengukuran dapat diandalkan, dan digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Menurut Sugiono (2017), pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pernyataan. Apabila korelasi tersebut signifikan, maka alat ukur yang digunakan mempunyai validitas. Kuesioner atau instrumen penelitian dikatakan valid untuk penelitian jika memiliki nilai validitas (r_{hitung}) sebesar 0,30 atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik, dan sebaliknya jika validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya responden (sampel)

X = Skor yang diperoleh subyek dari setiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan *Cronbach Alpha*, metode ini digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Menurut Sofyan Siregar (2015:90) menyatakan bahwa “Kriteria suatu instrument penelitoam dikatakan reliable dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* bila koefisien reabilitas $> 0,60$

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh diolah menggunakan komputer dengan program aplikasi *Microsoft office* (*Microsoft word* dan *Microsoft excel*), dan program statistik SPSS versi 22.00. program SPSS dipilih karena program ini merupakan sebuah program yang mempunyai kemampuan untuk menganalisis statistik dengan keakuratan yang cukup tinggi, dan mudah dipahami cara mengopersikannya.

3.5.2. Metoda Penyajian Data

Data yang terkumpul dan diolah disajikan dalam bentuk tabel sehingga lebih mudah untuk dilakukan analisis.

3.5.3. Analisis statistik data

Pada bagian berikut kan diuraikan tentang analisis terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan. adapun analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat(Y). Menggunakan koefisien korelasi.

Analisis koefisien korelasi dilakukan baik secara parsial maupun beganda. Analisis koefisiensi korelasi parsial merupakan alat analisis yang dapat digunakan dalam suatu penelitian yang terdapat lebih dari satu.

korelasi dan penguji hipotesis yang digunakan adalah parsial dan simultan.

1. Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi terdiri dari analisis koefisien korelasi parsial dan analisis koefisien korelasi berganda, sebagai berikut:

1) Analisis koefisiensi korelasi parsial

Koefisiensi korelasi parsial dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi variabel lainnya konstan. Analisis koefisien korelasi berganda analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan insentif, motivasi, lingkungan kerja dan evaluasi diri kinerja karyawan secara simultan.

2) Analisis koefisien korelasi berganda

Analisis koefisiensi korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara seluruh variabel independen (insentif, motivasi, lingkungan kerja) dengan variabel dependen (evaluasi diri kinerja karyawan).

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Nilai Mutlak	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80,100	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono,2017

3.5.4. Uji Hipotesis

Sugiono (2017) menjelaskan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (para meter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).

1. Uji Hipotesis 1

Adapun dugaan yang dikemukakan terkait dengan hubungan antara X_1 dengan Y :

H_1 : Diduga terdapat hubungan antara Insentif dengan Evaluasi Diri Kinerja Karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri.

Secara statistik hipotesis di atas dinyatakan sebagai berikut :

- a. Hubungan ($r_{1,y}$) antara insentif (X_1) dan evaluasi diri kinerja karyawan (Y)

$H_{1,0} : r_{1,y} = 0$ secara parsial tidak terdapat hubungan antara insentif dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri

$H_{1,0} : r_{1,y} \neq 0$ (secara parsial terdapat hubungan antara insentif dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri.)

1) Kriteria penguji

$H_{1,0}$ ditolak jika *significance* $t < 0,05$

$H_{1,0}$ diterima jika *significanct* $> 0,05$

2. Hipotesis 2

Adapun dugaan yang dikemukakan terkait dengan hubungan antara X_2 dengan Y :

H_2 : Diduga terdapat hubungan antara motivasi dengan Evaluasi Diri Kinerja Karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri.

Secara statistik hipotesis di atas dinyatakan sebagai berikut :

- b. Hubungan ($r_{2,y}$) anantara motivasi (X_2) dan evaluasi diri kinerja karyawan (Y)

$H_{1,0} : r_{2,y} = 0$ secara parsial tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri

$H_a : r_{2,y} \neq 0$ (secara parsial terdapat hubungan antara motivasi dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri.)

2) Kriteria penguji

$H_{1,0}$ ditolak jika *significance* $t < 0,05$

$H_{1,0}$ diterima jika *significanct* $> 0,05$

3. Hipotesis 3

Adapun dugaan yang dikemukakan terkait dengan hubungan antara X_3 dengan Y :

H_3 : Diduga terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Evaluasi Karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri.

Secara statistik hipotesis di atas dinyatakan sebagai berikut :

- c. Hubungan ($r_{3,y}$) anantara motivasi (X_3) dan evaluasi diri kinerja karyawan (Y)

$H_{1.0} : r_{3,y} = 0$ secara parsial tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri

$H_a : r_{3,y} \neq 0$ (secara parsial terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri.)

3) Kriteria pengujian

$H_{1.0}$ ditolak jika *significance* $t < 0,05$

$H_{1.0}$ diterima jika *significanct* $> 0,05$

4. Hipotesis 4

Adapun dugaan yang dikemukakan terkait dengan hubungan antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y :

H_4 : Diduga terdapat hubungan antara Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Evaluasi Diri Kinerja Karyawan di PT Dharmesta Swasti Mandiri.

Secara statistik hipotesis di atas dinyatakan sebagai berikut :

d. Hubungan ($r_{1,2,3,y}$) antara motivasi (X_1, X_2, X_3) dan evaluasi diri kinerja karyawan (Y)

$H_{1.0} : r_{1,2,3,y} = 0$ secara parsial tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri

$H_a : r_{1,2,3,y} \neq 0$ (secara parsial terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan evaluasi diri kinerja karyawan PT Dharmesta Swasti Mandiri.)

4) Kriteria pengujian

$H_{1.0}$ ditolak jika *significance* $t < 0,05$

$H_{1.0}$ diterima jika *significanct* $> 0,05$