

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif yaitu menurut Sugiono (2017:14) menyatakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme gunanya untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk memberi penjelasan apakah terdapat pengaruh variabel X (variabel independen) yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), kompetensi ( $X_4$ ), dan budaya organisasi ( $X_5$ ) terhadap variabel Y (variabel dependen), yaitu prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Komatsu Marketing and Support Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiono (2017:113) mengatakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Penggunaan metode survei akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian.

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

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian tersebut, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi

bisa juga objek atau benda-benda subjek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Komatsu Marketing and Support Indonesia di Jakarta yang berjumlah 90 karyawan.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian populasi penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatu penelitian. Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana, dan jumlah populasi yang banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena populasi yang akan diteliti jumlahnya relatif kecil. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85). Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi yang ada di PT. Komatsu Marketing and Support Indonesia yang menjadi sampel yaitu sebanyak 90 orang responden.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data Primer
  - a. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017:137). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang di PT. Komatsu Marketing and Support Indonesia tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat sebagai garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

b. Observasi

Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun non perilaku (Sanusi, 2017:111).

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh karyawan tetap dan kontrak yang dijadikan sebagai sampel di PT. Komatsu Marketing and Support Indonesia yang berjumlah 90 karyawan. Metode yang digunakan yaitu dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan secara online menggunakan link google form.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, artikel, literatur serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk menguatkan gagasan dalam menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian lapangan. Maka diperlukan landasan seperti teori-teori atau pendapat para ahli yang bersumber dari literatur perpustakaan, ilmu perkuliahan dan majalah-majalah ilmiah dan sumber-sumber lainnya yang dianggap penting dengan masalah yang diteliti.

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Menurut Juliansyah Noor (2017:97) operasional variabel adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel yang dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), yaitu:

1. Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:152). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), kompetensi ( $X_4$ ), dan budaya organisasi ( $X_5$ ).
2. Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja ( $Y$ ).

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan indikator masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1.** Indikator Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	1
		Suhu	2
		Udara	3
		Suara Bising	4
		Bau-bauan	5
		Keamanan Kerja	6
	Lingkungan Kerja non Fisik	Hubungan antar karyawan	7

		Hubungan dengan atasan	8
--	--	------------------------	---

*Sumber: Mahadika (2019:4)*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Balas Jasa	Pemberian hadiah atau reward	9
		Promosi jabatan	10
	Kondisi kerja	Lingkungan kerja yang menyenangkan	11
		Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih	12
	Fasilitas kerja	Sarana yang memadai	13
		Prasarana yang memadai	14
	Prestasi kerja	Hasil kerja yang maksimal	15
		Pencapaian tugas yang ditargetkan	16
	Pengakuan dari atasan	Pujian atas keberhasilan karyawan	17
		Penilaian prestasi kerja karyawan	18

*Sumber: Afandi (2018:29)*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin pada waktu kerja	Kehadiran	19
		Jam kerja	20
		Sikap dan etika kerja	21

	Disiplin pada perilaku kerja	Tanggung jawab pada pekerjaan	22
	Disiplin pada peraturan	Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja	23
		Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib	24

*Sumber: Mutiya (2018:8)*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	Motivasi	Memiliki dorongan untuk berprestasi	25
	Sifat	Karakteristik-karakteristik fisik	26
	Konsep diri	Memiliki kepercayaan diri	27
	Pengetahuan	Pengetahuan mengenai standar dan prosedur kerja	28
	Keterampilan	Kemampuan melaksanakan tugas secara fisik atau mental	29

*Sumber: Wibowo (2016:273)*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Budaya Organisasi (X <sub>5</sub> )	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk melakukan inovasi	30
	Memperhatikan detail	Karyawan bekerja dengan teliti	31
	Orientasi individu	Mempunyai hak berkembang	32
	Orientasi pada tim	Kerjasama dalam tim	33

	Keagresifan	Saling berkompetisi	34
	Stabilitas	Bekerja sesuai prosedur	35

*Sumber: Tartika (2017:12)*

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja	Mengerjakan tugas sesuai target	36
	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan yang baik	37
	Inisiatif	Inisiatif dalam menyelesaikan tugas	38
	Disiplin waktu	Mentaati aturan jam kerja	39
	Kerjasama	Hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	40
	Sikap	Perilaku yang baik	41

*Sumber: Sutrisno (2016:152)*

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Kemudian ada dua acara dalam pengolahan data dalam penelitian ini yaitu secara manual dan dengan program komputer, sebagai berikut:

### 1. Pengolahan data dengan manual

Instrumen penelitian ini diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan berbentuk pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian diukur dengan skala *likert*, karena skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dalam penelitian yang dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2.** Skor jawaban kuesioner berdasarkan skala likert.

No	Pernyataan	Simbol	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 (2017:134)*

### 2. Pengolahan data dengan program komputer

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 25. Hal ini dilakukan agar lebih cepat dan tepat dalam melakukan pengolahan data statistik.



### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah 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 Sugiyono (2017:121) mengemukakan bahwa valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data itu valid. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Person, sebagai berikut:

Person Product Moment (Sugiyono, 2017:276):

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

Keterangan:

- r = Nilai korelasi product moment
- n = Banyaknya responden (sampel)
- X = Jawaban dari indikator item pertanyaan
- Y = Total jawaban dalam satu variabel

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:267) yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

1. Jika nilai r hitung > r tabel, maka item kuesioner adalah valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel, maka item kuesioner adalah tidak valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat keandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Definisi menurut Sugiyono (2017:130)

menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Sementara Arikunto (2016:224), mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3.** Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,20 – 0,40	Tidak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

*Sumber: Arikunto (2016:89)*

### 3.6. Analisis Statistik Data

#### 3.6.1. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:166) koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa untuk alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

Keterangan:

$KD$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $KD$  mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika  $KD$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3.6.1.1. Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh pada variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen konstan, sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi parsial  $X_1$  terhadap  $Y$   

$$KD_{1.2345} = r_{y1.2345}^2 \times 100\%$$
2. Koefisien determinasi parsial  $X_2$  terhadap  $Y$   

$$KD_{2.1345} = r_{y2.1345}^2 \times 100\%$$
3. Koefisien determinasi parsial  $X^3$  terhadap  $Y$   

$$KD_{3.1245} = r_{y3.1245}^2 \times 100\%$$
4. Koefisien determinasi parsial  $X^4$  terhadap  $Y$   

$$KD_{4.1235} = r_{y4.1235}^2 \times 100\%$$
5. Koefisien determinasi parsial  $X^5$  terhadap  $Y$   

$$KD_{5.1234} = r_{y5.1234}^2 \times 100\%$$

### 3.6.1.2. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja yang dilakukan secara bersamaan atau serentak. Kemudian rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi berganda adalah, sebagai berikut:

$$1. \text{KD}_{1.2345} = r_{y1.2345}^2 \times 100\%$$

### 3.6.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial maupun berganda. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### 3.6.2.1. Uji t (Secara Parsial)

Ghozali (2016:98) mengungkapkan uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan hasil data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).  
 $H_0: \rho_{y1.2345} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja)  
 $H_a: \rho_{y1.2345} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja)
2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)  
 $H_0: \rho_{y2.1345} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap prestasi kerja)  
 $H_a: \rho_{y2.1345} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap prestasi kerja)
3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)  
 $H_0: \rho_{y3.1245} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja)  
 $H_a: \rho_{y3.1245} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja)
4. Pengaruh Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho:  $\rho_{y4.1235} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara

kompetensi terhadap prestasi kerja)

Ha:  $\rho_{y4.1235} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara kompetensi terhadap prestasi kerja)

5. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_5$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho:  $\rho_{y5.1234} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara

budaya organisasi terhadap prestasi kerja)

Ha:  $\rho_{y5.1234} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja)

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dapat dilihat dari nilai P-value dibandingkan dengan  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) dengan kriteria:

Ho ditolak jika P-value  $< 0,05$

Ha diterima jika P-value  $< 0,05$

Ho diterima jika P-value  $\geq 0,05$

Ha ditolak jika P-value  $\geq 0,05$

### 3.6.2.2. Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:79) uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap regresi yang diobservasi maupun estimasi.

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara simultan berdasarkan hasil data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Ho:  $\rho_{y12345} = 0$  : (Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang besar antara

lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja)

- b.  $H_a: \rho_{y12345} \neq 0$  : (Secara simultan terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja)

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan digunakan nilai significance F dibandingkan dengan kriteria:

$H_0$  ditolak jika *significance*  $F < 0,05$

$H_a$  diterima jika *significance*  $F < 0,05$

$H_0$  diterima jika *significance*  $F \geq 0,05$

$H_a$  ditolak jika *significance*  $F \geq 0,05$