

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Pendidikan dan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin Kerja (X4), dan Motivasi (X5) terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deksriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2019:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan, pendekatan penelitian deksriptif menurut Sugiyono (2018:89) adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini untuk selanjutnya dinamakan penelitian deksriptif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) 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. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang PT. Solid Energi Internasional.

3.2.2 Sampling penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah sampel diambil dari karyawan PT. Solid Energi Internasional.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2018:80).

1. Non-probability sampling

Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari *non-probability sampling* (Sugiyono, 2018:82).

a. Sampling Jenuh

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling* jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.3 Sampel penelitian

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 50 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

3.2.4 Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian dapat diperoleh dengan data primer maupun data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau obyek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Solid Energi Internasional.

3.2.5 Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Budaya

Kaizen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Solid Energi Internasional, maka variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan

3.2.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (v) pada alternatif jawaban.

Tabel 3.1

Skala Likert yang digunakan oleh peneliti

No.	Simbol	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Pengumpulan data ini terlebih dahulu harus didesain secara jelas dan tepat menggunakan metode yang hendak digunakan agar nilai penelitian tinggi dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpenuhi oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Kuesioner ini disebar kepada karyawan PT. Solid Energi Internasional.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan yang disusun dalam daftar dimana responden melakukan ceklist (v) pada kolom yang sesuai. Pemberian daftar pertanyaan kepada para karyawan PT. Solid Energi Internasional untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening secara obyektif.

3.3.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti, alat yang digunakan adalah kuesioner. Supaya instrumen penelitian ini dapat berfungsi secara efektif, maka syarat validitas dan reliabilitas harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Jumlah instrumen penelitian ini tergantung pada jumlah variabel penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya variabel-variabel tersebut ditentukan indikator dan kemudian dijabarkan menjadi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner yang menggunakan model skala Likert dengan 5 opsi jawaban. Skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal	1
	Kualitas Kerja	Kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	2
	Ketepatan Waktu	Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan	3

Endah Susetyo Indriyati (2017:136)

Tabel 3.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pendidikan Formal	Jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi	4
	Pendidikan Non Formal	Jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang	5
	Kesesuaian Jurusan	suatu organisasi menganalisis terlebih dahulu pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan agar jabatan dapat sesuai dengan kualitas pendidikannya	6

Putubasai (2018:13)

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Penerangan	Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan,	7

		karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahankesalahan dapat dihindari oleh para pegawai pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya	
	Pewarnaan	Pewarnaan dalam kantor dapat berpengaruh pada pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka	8
	Kebersihan	Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik- baiknya	9
	Suara atau Kebisingan	Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai,	10

		sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja	
	Keamanan	Keamanan ditempat kerja merupakan rangkaian upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram bagi pegawai kantor	11

Sudaryo (2018 : 51)

Tabel 3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan (X3)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Gaya kepemimpinan (X3)	Sifat	Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil	12
	Kebiasaan	Kebiasaan memegang peranan utama sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala	13

		tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik	
	Komunikasi	kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung	14
	Mengendalikan Bawahan	Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.	15
	Mengendalikan Emosi	Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi	16

		keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.	
--	--	--	--

Kartono (2019:39)

Tabel 3.6 Indikator Disiplin Kerja (X4)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Disiplin Kerja (X4)	Tujuan dan Kemampuan	Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner	17
	Keteladanan Pimpinan	Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya	18
	Keadilan	Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap	19

		karyawan yang melakukan pelanggaran kerja	
	Ketegasan	Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja	20

Fathoni dalam Hartatik (2018:200)

Tabel 3.7 Indikator Motivasi (X5)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Motivasi (X5)	Balas Jasa	Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi	21
	Fasilitas Kerja	Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan	22
	Prestasi Kerja	Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiaptiap Orang tidaklah sama ukuranya	23

		Karena manusia itu satu sama lain berbeda	
--	--	---	--

Afandi (2018:29)

3.4. Metode Analisis Data

3.4.1 Metode Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat.

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat kehandalan) dan validity (tingkat kesahan) yang tinggi. Pengujin dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.4.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) 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 pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Tabel 3.8 Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,6 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,6$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber : Imam Ghozali (2018)

3.4.4 Metode Penyajian Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.