

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008:11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan merangkum berbagai kondisi, situasi atau variabel. Strategi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian survey. Jenis survei yang digunakan adalah cross-sectional, yang berarti bahwa data sampel dikumpulkan pada satu waktu. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada berbagai responden dan responden mengirimkan kembali hasilnya. Kuesioner adalah alat yang efektif dan efisien untuk mengumpulkan data untuk mengukur secara numerik.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Jenis metode penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. (Nazir, 1998:63) Metode analisis deskriptif ini adalah “suatu metode yang mempelajari keadaan sekelompok orang, suatu objek, sekumpulan keadaan, suatu sistem pemikiran, dengan tujuan menghasilkan suatu deskripsi, gambaran atau lukisan yang sistematis, faktual dan akurat. fakta dan hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki”.

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

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri Sdari subjek atau objek yang menunjukkan kualitas dan sifat tertentu yang diterapkan, dipelajari, dan kemudian dibuat kesimpulan, menurut (Sugiyono, 2015:167). Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan pada PT. Prima International Cargo. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan.

### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah sekelompok atau beberapa bagian dari populasi, menurut Indriantoro (2013). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Prima International Cargo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 124) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau ketika penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan mengapa penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena populasinya sedikit, sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai responden dengan jumlah karyawan maksimal 100 orang.

## **3.3 Data dan Metoda Pengumpulan Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden tanpa perantara. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian dan mengisinya langsung dari responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk mendukung sumber pertama, yaitu data primer. Data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

## **3.4 Operasionalisasi Variabel**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai. Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) diukur dari persepsi responden terhadap:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar karyawan
- e. Kepuasan kerja

## 2. Motivasi

Motivasi kerja adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti, (2010:63) diukur dari persepsi responden terhadap:

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif
- d. Kreatifitas
- e. Tanggung Jawab

## 3. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan profesional. Indikator pelatihan menurut Robbins dan Judge, A. T., (2015:213) dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap :

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan
- c. Sikap
- d. Kecakapan

## 4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi karyawan untuk mencapai rencana karir. Titik awal pengembangan profesional dimulai dari karyawan itu sendiri. Indikator pengembangan karir menurut Rivai & Mulyadi (2015:97) yaitu:

- a. Kebutuhan Karir
- b. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
- c. Pengakuan yang adil dalam berkarir
- d. Promosi
- e. mutasi

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No Item</b>
<p style="text-align: center;">Kinerja Karyawan</p> <p style="text-align: center;"><i>Sumber:</i> <i>Setiawan dan</i> <i>Kartika</i> <i>(2014:147)</i></p>	<p style="text-align: center;">Ketepatan Penyelesaian Tugas</p>	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	1
		Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan	2
		Saya tidak mau menyalahgunakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	3
<p style="text-align: center;"><i>Sumber:</i> <i>Setiawan dan</i> <i>Kartika</i> <i>(2014:147)</i></p>	<p style="text-align: center;">Kesesuaian Jam Kerja</p>	Saya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan	4
		Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi	5

		Walaupun semua pekerjaan telah selesai akan tetapi belum waktunya pulang, saya sering menggunakan waktu yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan	6
<i>Sumber: Setiawan dan Kartika (2014:147)</i>	Tingkat Kehadiran	Saya selalu berangkat saat jam kerja	7
		Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya	8
		Saya tidak pernah absen saat hari kerja	9
<i>Sumber: Setiawan dan Kartika (2014:147)</i>	Kerjasama Antar Karyawan	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	10
		Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	11
		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan	12
<i>Sumber: Setiawan dan Kartika (2014:147)</i>		Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja di perusahaan ini	13

	Kepuasan Kerja	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang saya pikul	14
		Saya merasakan keamanan dalam bekerja, karena pekerjaan ataupun perintah yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan sesuai prosedur yang benar.	15
Motivasi <i>Sumber:</i> <i>Syahyuti,</i> <i>(2010:63)</i>	Dorongan Mencapai Tujuan	Saya bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaan saya	16
		Saya berusaha dapat memenuhi standar prestasi kerja di tempat kerja	17
		Saya saling membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	18
<i>Sumber:</i> <i>Syahyuti,</i> <i>(2010:63)</i>	Semangat Kerja	Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini	19
		Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	20
		Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	21

<i>Sumber: Syahyuti, (2010:63)</i>	Inisiatif	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	22
		Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk	23
		Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	24
<i>Sumber: Syahyuti, (2010:63)</i>	Kreatifitas	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam menyelesaikan tugas	25
		Saya selalu berusaha menjadi lebih baik di dalam keterbatasan saya	26
		Saya merasa selalu menemukan ide - ide baru	27
<i>Sumber: Syahyuti, (2010:63)</i>	Tanggung Jawab	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	28
		Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	29

		Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	30
Pelatihan Kerja  <i>Sumber: Robbins dan Judge, A. T., (2015:213)</i>	Pengetahuan	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya	31
		Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya	32
		Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti	33
<i>Sumber: Robbins dan Judge, A. T., (2015:213)</i>	Kemampuan	Kemampuan Karyawan perusahaan ini berkomunikasi dengan efektif	34
		Kemampuan Karyawan perusahaan ini mengembangkan standar kerja untuk mendapatkan hasil terbaik	35



		Kemampuan Karyawan perusahaan ini mengkoordinir rekan kerjanya untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan	36
<i>Sumber: Robbins dan Judge, A. T., (2015:213)</i>	Sikap	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	37
		Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya	38
		Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	39
<i>Sumber: Robbins dan Judge, A. T., (2015:213)</i>	Kecakapan	Dengan keterampilan yang miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	40
		Dengan keterampilan yang miliki, saya mampu mengerjakan tugas	41
		Saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	42
<i>Sumber: Robbins dan Judge, A. T., (2015:213)</i>		Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	43

Pengembangan Karir <i>Sumber: Rivai &amp; Mulyadi (2015:97)</i>	Kebutuhan karir	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik	44
<i>Sumber: Rivai &amp; Mulyadi (2015:97)</i>	Dukungan perusahaan dalam bentuk moril	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	45
		Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik	46
		Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	47
<i>Sumber: Rivai &amp; Mulyadi (2015:97)</i>	Pengakuan yang Adil dalam berkarir	Saya merasa perusahaan adil dalam karir	48
		Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan	49
		Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir	50
		Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk	

<i>Sumber: Rivai &amp; Mulyadi (2015:97)</i>	Promosi	promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	51
		Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	52
		Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	53
<i>Sumber: Rivai &amp; Mulyadi (2015:97)</i>	Mutasi	Karyawan yangtelah dimutasi mampu Meningkatkan kemampuannya dalam bekerja	54
		Evaluasi terhadap mutasi dirasa sudah adil	55
		Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi	56

### 3.5 Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2012). Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1-5 dan diberi nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penialaian adalah sebagai 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

### 3.6 Metoda Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu angket. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012:172). Uji validitas dengan analisis faktor. Pendekatan *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk memeriksa apakah jumlah faktor yang ditentukan secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang dinilai secara teoritis, atau untuk menguji hipotesis tentang keberadaan konstruk. Analisis CFA memiliki asumsi korelasi antara variabel cukup kuat, hal ini dilihat dari nilai Kaiser Meyer-Olkin (KMO)  $> 0,50$  serta signifikansi dari Barlett's Test  $< 0,05$  untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya mampu menjelaskan variabel.

##### b. Uji Reabilitas

(Sugiyono, 2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama mengembalikan data yang sama. Untuk menganalisis reliabilitas dilakukan pengukuran satu kali kemudian hasilnya dibandingkan dengan soal lain atau korelasi antara jawaban soal diukur dengan program SPSS yaitu *Cronbach's alpha test* ( $\alpha$ ) untuk mengukur reliabilitas. Jika nilai intersep (konstanta) lebih besar dari 0,6, variabel tersebut reliabel secara statistik. Menurut (Ghozali, 2012) suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

$$r_1 = \left| \frac{K}{(k-1)} \right| \left| \frac{S_i^2}{St^2} \right|$$

Dimana : k = banyaknya butir

$S_i^2$  = jumlah varian butir

$St^2$  = varian total

### 3.6.2 Metode Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut model persamaan yang dipakai :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  : Koefisiensi regresi

$X_1, X_2, X_3, X_4$  : Variabel Independen

e : Error

### 3.6.3 Analisis Multiple

#### a. Uji Koefisiensi Determinasi R<sup>2</sup>

Menurut Rohmana (2013:76) dijelaskan bahwa koefisien determinasi mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya jika nilainya mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan nilai koefisien

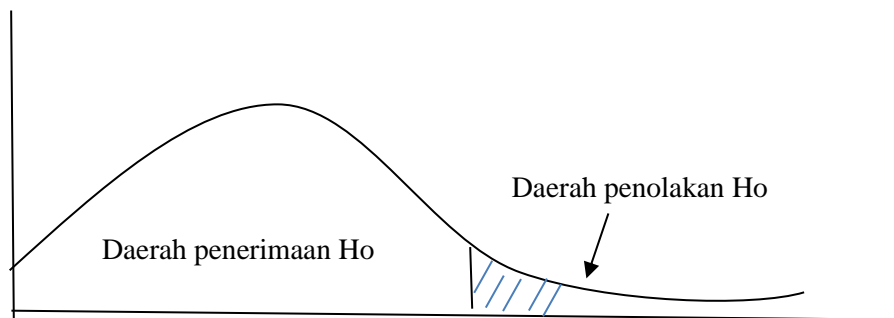
determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* ( $R^2$ ). Nilai *adjusted* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

#### b. Uji F

Menurut (Ghozali, 2013:97) Uji F digunakan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi dalam mengestimasi nilai sebenarnya (*goodness of fit*). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sudah sesuai atau belum. Penentuan kriteria uji-F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dengan F-tabel. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menentukan daerah keputusan nilai F hitung atau daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau ditolak. Kriteria penentuan nilai F hitung adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikan  $<$   $\alpha$  (0,05), maka ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- 2) Apabila F hitung  $<$  F tabel dan nilai signifikan  $>$   $\alpha$  (0,05), maka ( $H_0$ ) diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).



### 3.6.4 Analisis Parsial ( Uji t )

Uji-t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 99). Menurut Kuncoro (2009:69), Uji-t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_0$  tidak dapat diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_0$  diterima. Artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).