

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, hal ini dilakukan karena adanya variabel yang akan diteliti hubungannya sehingga memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2018:11) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan 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 penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai ada atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono, 2018:63).

Jadi, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner kepada responden guna untuk mengumpulkan data, lalu mengolah data, kemudian menganalisis dan menyimpulkan data tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari penjelasan di atas maka populasi yang akan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu sebanyak 200 karyawan produksi bagian *Trimming* di PT KRAMA YUDHA RATU MOTOR.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili populasi tersebut.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan *sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, dan *cluster sampling* (Sugiyono, 2018:121).

Jadi, penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2018:122) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2016) mengusulkan aturan praktis untuk menentukan ukuran sampel sebagai berikut :

1. Ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian.
2. Dimana sampel akan dipecah menjadi sub sampel (laki-laki/perempuan, junior/senior, dll), ukuran sampel minimal 30 untuk setiap kategori diperlukan.
3. Dalam penelitian multivariat (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel harus beberapa kali (sebaiknya 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.
4. Untuk studi eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimental yang ketat (pasangan yang cocok, dll.), penelitian yang berhasil dimungkinkan dengan sampel sekecil 10 hingga 20.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan produksi bagian *Trimming* di PT KRAMA YUDHA RATU MOTOR. Hal ini berarti sudah sesuai dengan 4 poin di atas mengenai aturan praktis untuk menentukan sampel yang dijelaskan oleh Roscoe.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder.

Menurut Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019:87) data primer merupakan data yang didapat berdasarkan pengamatan langsung dilapangan. Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian responden diminta untuk mengisi kuesioner tersebut yang sebelumnya telah dipersiapkan oleh peneliti.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang bersumber dari instansi maupun sumber lain penyedia data (Saptutyningasih dan Setyaningrum, 2019:87). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari HRD yang berupa profil perusahaan.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Observasi : kegiatan ini dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yaitu pada PT KRAMA YUDHA RATU MOTOR. Observasi dilakukan pada bulan Juni-Juli 2022.
2. Kuesioner : dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara menyusun serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan variabel dan permasalahan yang sedang diteliti, kuesioner ini terdiri dari 39 pertanyaan dan ditujukan kepada karyawan kepada karyawan produksi bagian *Trimming* di PT KRAMA YUDHA RATU MOTOR. Pembuatan kuesioner ini menggunakan bantuan *Google Form*

kemudian kuesioner dibagikan kepada responden melalui aplikasi pesan *WhatsApp* untuk memudahkan pendataan.

3. Studi Pustaka : dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari serta mengutip beberapa literatur yang berasal dari buku dan artikel jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti guna menjadi acuan yang dapat digunakan dalam menganalisa permasalahan tersebut.

3.4. Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

3.4.1. Operasional Variabel

Berdasarkan indikator-indikator yang telah peneliti kumpulkan sebelumnya maka Operasional Variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini.

Tabel 3. 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No Item	Kode
Motivasi Kerja (X_1) (Ferine dan Sembiring, 2018)	Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi	1	MK1
	Berani mengambil dan memikul resiko	2	MK2
	Memiliki tujuan yang realistis	3	MK3
	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh	4	MK4
	Semangat dalam memanfaatkan umpan balik yang konkrit	5	MK5
	Berjuang untuk merealisasi tujuan	6	MK6
	Semangat dalam mencari kesepakatan dari orang lain	7	MK7
	Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi	8	MK8

	Semangat dalam menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	9	MK9
	Aktif menentukan arah kegiatan organisasi	10	MK10
	Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi	11	MK11
	Semangat dalam mementingkan kerja sama dengan orang lain	12	MK12
	Semangat dalam mengutamakan hubungan pekerjaan	13	MK13
Disiplin Kerja (X ₂) (Afandi, 2016)	Masuk kerja tepat waktu	14	DK1
	Penggunaan waktu secara efektif	15&16	DK2&DK3
	Tidak pernah mangkir/tidak bekerja	17&18	DK4&DK5
	Mematuhi semua peraturan perusahaan	19&20	DK6&DK7
	Target pekerjaan	21	DK8
	Membuat laporan kerja harian	22	DK9
Lingkungan Kerja (X ₃) (Afandi, 2016)	Lampu penerangan tempat kerja	23	LK1
	Jendela tempat kerja	24	LK2
	Tata warna	25	LK3
	Dekorasi	26	LK4
	Bunyi musik	27	LK5
	Bunyi mesin pabrik	28	LK6
	Suhu udara	29	LK7
	Kelembaban udara	30	LK8
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir 2018)	Kualitas (mutu)	31&32	KK1&KK2
	Kuantitas (jumlah)	33&34	KK3&KK4
	Waktu (jangka waktu)	35	KK5
	Penekanan biaya	36	KK6

	Pengawasan	37	KK7
	Hubungan antar karyawan	38&39	KK8&KK9

Sumber: Ferine dan Sembiring (2018), Afandi (2016), Afandi (2016), Kasmir (2018)

3.4.2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:135) skala pengukuran merupakan 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.

Skala yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:136) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Selengkapnya mengenai skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3. 2. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:137)

3.5. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pada tahap ini, data yang sudah didapat dan dikumpulkan oleh peneliti kemudian diolah menggunakan program komputer yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan, membuktikan hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang menjadi latar belakang penelitian. Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis asosiatif dan analisis kuantitatif.

3.5.1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, yang mana dilakukan setelah seluruh data dari seluruh responden terkumpul. Selanjutnya pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan aplikasi program komputer SmartPLS 3.2.9 dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Tahap-tahap analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Analisa *Outer Model*
2. Analisa *Inner Model*
3. Pengujian Hipotesis

3.5.1.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (Abdillah dan Hartono, 2015:194).

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) *Outer Model* atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi *algoritma*, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi (Abdillah dan Hartono, 2015:193). Berikut adalah pengujian yang dilakukan pada *outer model* :

a. Uji Validitas

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:71) validitas adalah kriteria utama keilmiahannya suatu penelitian. Validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria-kriteria tertentu. Penelitian empiris berusaha mengoptimalkan pencapaian validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya

diukur (Cooper *et al.* dalam Abdillah dan Hartono, 2015:194). Uji validitas dalam *outer model* yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. *Convergent Validity*

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:195), validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.5 (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195).

2. *Discriminant Validity*

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:195), validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Parameter yang diukur adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat skor *cross loading* (Abdillah dan Hartono, 2015:207).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:194) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*.

1. *Composite reliability*

Composite reliability adalah teknik statistika untuk uji reliabilitas yang sama dengan *Cronbach's alpha*. *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan *cronbach's alpha*. Untuk dapat dikatakan suatu

konstruk reliabel, maka nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ meskipun nilai $0,6$ masih dapat diterima pada studi yang sifatnya eksplorasi (Abdillah dan Hartono, 2015:207).

2. *Cronbach's alpha*

Cronbach's alpha adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) reliabilitas suatu variabel. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,6$ (Abdillah dan Hartono, 2015:207).

3.5.1.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) *Inner Model* atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner Model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas (Abdillah dan Hartono, 2015:193). Berikut adalah pengujian yang dilakukan pada *inner model* :

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Abdillah dan Hartono, 2015:197). Parameter *Rule of Thumb* R^2 menurut Barclay *et al.* dan Hair *et al.* dalam Wijaya (2019:99), Nilai R^2 $0,25$ rendah, $0,50$ sedang dan $0,75$ kuat.

2. *Predictive Relevance* (Q^2)

Menurut Setiawan (2022:54) *Predictive relevance* (Q^2) sering disebut *predictive sample reuse* untuk memvalidasi model konstruk endogen (*Godness of Fit Model*). Nilai Q^2 *predictive relevance* pada variabel endogen dinyatakan baik (*fit model*) bila nilainya $>$ dari variabel eksogen. Makna nilai Q^2 *predictive relevance* yaitu $0,02$ validitas relevansi prediktif *fit model* lemah, $0,15$ validitas relevansi

prediktif *fit model moderate*, dan 0,35 menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif *fit model* kuat.

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Menurut Hair *et al.* dalam Abdillah dan Hartono (2015:197) nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistics*, harus di atas 1,96 ($> 1,96$) untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 ($> 1,64$) untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 80 %.

Untuk menerima atau menolak hipotesis secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan yaitu uji *two-tailed* dengan tingkat signifikansi yang dipakai adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Kemungkinan mengambil keputusan yang salah dan benar dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% untuk kemungkinan mengambil keputusan yang salah dan 95% untuk kemungkinan mengambil keputusan yang benar.

Berdasarkan hal tersebut maka pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menentukan H_{10} dan H_{1a}

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$.

H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menentukan H_{20} dan H_{2a}

H_{02} : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$.

H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menentukan H_{30} dan H_{3a}

H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

H_0 ditolak atau H_a diterima jika signifikansi $< 0,05$.

H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$.