

BAB III

METODE PENELITIAN

A Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) Jl. Gajah Mada No.15, Kec. Samarinda, Kota Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia.

B Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memiliki objek, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang akan dianalisa dengan metode analisis Smart PLS, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu mengetahui pengaruh tunjangan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

C Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi sangat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian, merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian, sehingga objek-objek menjadi sumber data penelitian (Maiti 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) yang berjumlah 129 orang dengan pegawai tetap 99 orang dan 30 orang untuk pegawai honor.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili) menurut Sugiyono (2012:73).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan metode sampling (sampling *technique*) dalam penelitian ini menggunakan sampel acak karyawan dari PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) dengan menggunakan rumus slovin.

Dikatakan *simple* karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = n = \frac{129}{1 + 129 (0,05)^2} = 97.54 \text{ dibulatkan} = 98$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 5%)

Maka berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel dalam penelitian ini ada sejumlah 98 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

D Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian.

Mengenai variabel dan definisi operasional masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang sifatnya mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai (X1 dan X2)

- 1) Variabel lingkungan kerja (X1)

Menurut Afandi (2018:71), yang menjadi indikator untuk mengukur lingkungan Kerja yaitu :

- a) Lampu penerangan tempat kerja
- b) Jendela tempat kerja
- c) Tata warna
- d) Dekorasi
- e) Bunyi music
- f) Suhu udara
- g) Kelembaban udara

- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b) Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

e) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

f) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

g) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Darmawan (2019)

- b. Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variable lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang juga mengedepankan ketepatan waktu.

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kaswan (2010:32) dalam Ula (2017), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a) Kualitas : yaitu kualitas diukur dari perspektif karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas : yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c) Ketepatan Waktu : yaitu tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d) Efektivitas : yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang bahan baku, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap pengerjaan selama penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian : yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Skala Pengukuran

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2015:93).

- a. Sangat setuju skor = 5
- b. Setuju skor = 4
- c. Netral skor = 3
- d. Tidak setuju skor = 2
- e. Sangat tidak setuju skor = 1

E Jenis dan Sumber data

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka, dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu tunjangan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

2. Sumber Data

Data penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan informasi terkait lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner penelitian berisi indikator pada masing- masing variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

F Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok untuk digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Maiti (2017).

G Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian bertujuan untuk memecahkan masalah dalam penelitian yang dapat memperlihatkan fenomena-fenomena yang dapat terjadi dalam sebuah penelitian dimana bertujuan untuk menyimpulkan hasil penelitian ataupun memperoleh hipotesis yang sesuai dengan data yang di dapat pada penelitian tersebut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 24. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor pada indikator dengan total skor dari indikator variabel tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r tabel (Sugiyono, 2010).

b. Uji realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu penelitian. Realibilitas diukur dengan hasil *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai dari *cronbach's alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independen*. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai $VIF < 10$. 3.11.3.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (Kantor Pos Samarinda) Jl. Gajah Mada”. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien regresi variabel X

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel atau independen variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut:

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak
- Jika $t\text{ hitung} < t\text{ table}$, maka H_a diterima

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = uji signifikansi kolerasi

n = jumlah responden penelitian

r = koefisien kolerasi

b. Uji F (simultan)

Menurut Ghazali (2012:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H₀ ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H₀ ditolak dan menerima H_a.