

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terletak di Kota Samarinda di jalan KH. Wahid Hasyim 1 No. 18.

#### **B. Jenis Penelitian**

Metode pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran sangat penting untuk penelitian kuantitatif karena menyediakan hubungan mendasar antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, Studi kuantitatif ini menyoroti hasil data yang diperoleh secara lisan atau tertulis, misalnya struktur organisasi suatu perusahaan atau deskripsi singkat perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

#### **C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pengertian dari populasi menurut Sugiyono dalam santi, (2017) adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda yang berhubungan langsung dengan karyawan yang berjumlah 130 orang.

Sedangkan menurut sugiyono dalam santi, (2017) menjelaskan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Oleh karena itu, sampel diperlukan dalam pengujian ini untuk kenyamanan, sehingga teknik pengambilan sampel harus digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dapat representatif.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, menurut Sugiyono dalam Tanzeh & Arikunto, (2018) “Metode acak dari sampling adalah metode random sampling untuk memberikan kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi sebagai anggota teladan. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sugiyono dalam Ninda & Iskandar, (2015) dengan taraf kesalahan 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (Sampling Error) Biasanya

ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 130 orang, dan untuk sampling Error (e) penelitian ini adalah sebesar 5% atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5 % jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak di bawah ini adalah:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,11$$

Diketahui jumlah populasi adalah 130 orang dan hasil yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 98 orang karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

##### 1) Variabel Indenpenden

Variabel bebas (independent variable) yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi (X). Menurut Rivai, (2009) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi tercapainya tujuan tertentu sejalan dengan tujuan tersebut. Indikator antara lain:

- a) Presentasi kerja
- b) Penghargaan
- c) Tanggung jawab
- d) Hubungan kerja
- e) Kompensasi

##### 2) Variabel Dependen

Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Wilson Bangun (2012) percaya bahwa kinerja karyawan harus memfasilitasi mengevaluasi kinerja karyawan dan bahwa standar kerja harus diukur dan dipahami dengan jelas. Indeks tersebut adalah:

- a) Kuantitas pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan
- c) Ketetapan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerja

**Tabel 3.1**  
**Variabel Dan Indikator Pengukuran**

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|-----|----------|----------|-----------|------------|
|-----|----------|----------|-----------|------------|

- 
- |    |                       |  |  |              |
|----|-----------------------|--|--|--------------|
| 1. | Motivasi Kerja<br>(X) | Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang (Sutrisno, 2015)  | Presentasi kerja Skala Likert<br>Penghargaan<br>Tanggung jawab<br>Hubungan kerja<br>perilaku<br>Kompensasi |              |
| 2. | Kinerja Karyawan (Y)  | Kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Robbins (1998) | Jumlah pekerjaan<br>Kualitas pekerjaan<br>Ketetapan waktu<br>Kehadiran<br>Kemampuan (bekerja               | Skala Likert |
- 

*Sumber : variabel dan indikator untuk kuesioner*

### **E. Jenis Dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Jenis data menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### 2. Sumber Data

Sumber data menggunakan pencarian data primer atau data yang dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner di lokasi

penelitian di PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda dan data merupakan hasil tanggapan responden terhadap konflik terkait pekerjaan dan lingkungan kerja terkait kinerja karyawan.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan dalam setiap penelitian, karena dalam menentukan teknik pengumpulan data tidak boleh dilakukan sembarangan, agar data yang diperoleh dapat digunakan, efisien, dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki hasil data yang akurat untuk sebuah penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), menerangkan bahwa, metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan angket atau kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan rumus yang diberikan diketahui bahwa jumlah sampel atau staf yang akan menjadi responden survey sebanyak 98 responden, agar responden lebih mudah menjawab maka peneliti akan mengirimkan survey dalam bentuk Google Form. . yang dapat diisi langsung dari link di ponsel masing-masing karyawan.

## G. Teknik Analisis Data

Mengevaluasi rumusan masalah dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa sifat dari analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu mengumpulkan, meringkas, menyajikan suatu data untuk memberikan informasi yang berguna dan sudah menatanya untuk menjadi bentuk data yang siap dianalisis, dan untuk menganalisis data akan digunakan analisis uji validitas, rehabilitasi, regresi, dan uji hipotesis.

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, data hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan responden penelitian:

**Tabel 3.2**

**Skala Likert Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

| Singkatan | Keterangan          | Bobot |
|-----------|---------------------|-------|
| STS       | Sangat Tidak Setuju | 1     |
| TS        | Tidak Setuju        | 2     |
| KS        | Kurang Setuju       | 3     |
| S         | Setuju              | 4     |
| SS        | Sangat Setuju       | 5     |

*Sumber: Data Untuk Skala Likert adalah Maret 2021*

Selanjutnya yaitu menentukan teknik dalam menganalisis data, dari hasil analisis deskriptif yang telah didapatkan, maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian adalah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan hipotesis untuk butir pernyataan yang akan diberikan

oleh peneliti kepada setiap responden penelitian, namun sebelum itu peneliti akan menjelaskan pengertiannya terlebih dahulu dari uji validasi, uji reliabilitas, uji regresi, dan uji hipotesis dibawah adalah berikut:

#### 1. Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian setelah mengetahui teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian, yang kemudian dilakukan adalah mengelolah dan menguji hasil data penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, yang pertama yaitu melakukan uji validitas tiap pernyataan dari jawaban responden yang telah didapatkan yang dimaksud validitas, yaitu kebenaran antara data yang terjadi dalam subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. (Sugiyono 2010).

Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari pada ahli, yaitu menurut Ghozali (2011), jika korelasi  $r$  angkanya positif atau dianggap lebih besar dari  $r_{tabel}$  butir pertanyaan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid. Dan pada penelitian ini menggunakan  $r_{tabel}$  sebesar 0,5 karena menurut buku Sugiyono (2016), bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil  $t_{hitung} > 0,5$ .

Pada pengujian data validitas penelitian ini peneliti memanfaatkan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk membantu peneliti dalam mendapatkan hasil penelitian terhadap data penelitian yang diperoleh dari responden. Sugiyono (2016), berpendapat bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan

valid dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , yaitu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitungnya  $>$  dari 0,5, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, dengan taraf signifikansi adalah sebesar 5%.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengertian dari uji reliabilitas menurut para ahli yaitu Pengujian instrumentasi dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reliabilitas berguna untuk mendeteksi tingkatan kehandalan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Sugiyono (2010). Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak perlu diuji lagi untuk pengujian reabilitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Arikunto (2016), menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach  $>$  0,6. Pernyataan yang pada kuesioner penelitian akan dibuat sangat sederhana agar mudah dipahami dan diisi dengan jawaban yang diinginkan oleh peneliti. Pada penelitian ini akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 35 dalam melakukan pengujian instrumen untuk mengelola data penelitian dari hasil jawaban responden.

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, metode analisis regresi linier sederhana dipilih karena mengikuti rumus yang telah ditentukan, yaitu hanya menguji dua variabel saja adalah, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga teknik analisis yang

harus digunakan adalah regresi linier sederhana. Untuk analisis regresi sederhana menggunakan bantuan software SPSS versi 25 dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian.

Penelitian ini juga dapat berdasarkan pada panduan pendapat dari para ahli yaitu jika di rumus secara manual tanpa bantuan aplikasi, rumus menentukan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016), dapat dilihat pada rumus dibawah adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Kinerja Karyawan)

#### 4. Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini memiliki beberapa cara atau urutan dalam menentukan dugaan sementara atau hipotesis pada sebuah penelitian yaitu dengan beberapa cara sebagai berikut:

##### a) Membuat Garis Regresi Sederhana

Hal pertama yang harus dilakukan adalah menarik garis sederhana dalam suatu penelitian, sebagaimana terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Usman (2011) yang menyatakan bahwa jika nilai  $b =$  positif, maka

variabel Y akan naik atau turun. nilai  $b =$  negatif, variabel Y akan bertambah, Y akan berkurang.

b) Menentukan Kriteria Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis

Sebuah hipotesis atau dugaan sementara dapat diterima atau tidak diterima adalah dengan menentukan nilai signifikansi, taraf signifikansi pada penelitian ini adalah mengambil tingkat kesalahan sebesar 5% maka dapat dikatakan taraf signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi  $t \geq 0,05$  maka hipotesis ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Melakukan Uji T Penelitian

Untuk melakukan uji-t, pada dasarnya menunjukkan sejauh mana variabel penjelas atau independen motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di perusahaan. Dimana:  $b =$  koefisien regresi,  $s_b =$  standar deviasi variabel independen. Jika  $t$  tabel dihitung, maka pernyataan  $H_0$  diterima dan pernyataan  $H_a$  dibuang, yang berarti tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika lembar kerja  $t$  dihitung, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Setelah diperoleh hasil perhitungan uji-T, untuk mengukur hubungan variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan ditetapkan kriteria korelasi berdasarkan teori Sugiyono (2012), khusus untuk mengetahui hubungan antara nilai tinggi dan rendah yang terjadi antar variabel, sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Interval Koefisien Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

| Interval         | Keterangan            |
|------------------|-----------------------|
| 0-0,25           | Korelasi sangat lemah |
| $\geq 0,25-0,5$  | Korelasi cukup        |
| $\geq 0,5- 0,75$ | Korelasi kuat         |
| $\geq 0,75-1$    | Korelasi sangat kuat  |

*Sumber : Sugiyono 2012*