

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme dan metode ini dikenal sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut sebagai metode *discovery* karena dengan metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2015)

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Asuka Engineering Indonesia, yang beralamat di Jalan Manyar Raya Resort Blok A-2 No.8 Sukomulyo Manyar Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015). Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah 186 karyawan PT Asuka Engineering Indonesia.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010;116) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability sampling* jenis *Proportionate Stratified Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan teknik apabila anggota populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2015;halaman 82). Jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Issac dan Michael, jika populasi 186 orang dengan tingkat kesalahan 5% pada tabel kretjie maka sampel yang digunakan ini adalah 123 karyawan atau responden, Menurut Sugiyono (2015;halaman 86).

3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Menurut Sekaran (2009;115) menjelaskan bahwa variabel adalah maupun adalah apapun yang dapat membedakan variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas / *Independent*

Variabel *independent* (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengalaman Kerja (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)
- c. Motivasi (X3)
- d. Budaya Kerja (X4)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel *dependen* (terikat) adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Soewadji (2012;126) operasional variabel didefinisikan berdasarkan atas sifat-sifat hal yang dapat diamati atau diobservasi. Hal ini sangat penting agar semua orang dapat mempunyai visi dan pengertian yang sama terhadap objek yang diteliti. Untuk menghindari kesalahan persepsi terhadap variabel penelitian, berikut ini diberikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh pengalaman, Lingkungan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia” adalah :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Pengalaman (X1)	Nitisemito dalam Ni Nyoman dan Komang (2016) berpendapat bahwa pengalaman kerja merupakan sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.	Menurut Foster (2009;43) indikator pengalaman kerja ialah : a. Lama waktu masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja.
Lingkungan (X2)	Nitisemito (2008;160) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011;2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Menurut Nitisemito (2008;160) indikator lingkungan kerja ialah : a. Penerangan b. Kebisingan c. Ruang gerak yang diperlukan d. Hubungan karyawan
Motivasi (X3)	Mangkunegara (2009:184) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang dapat memberikan pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Selain itu hasibuan (2011;143) juga berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan	Indikator motivasi kerja dari teori Hierarki ialah kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari : a. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan b. Kebutuhan Sosial c. Kebutuhan Penghargaan d. Kebutuhan Aktualisasi Diri

	organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.	
Budaya Kerja (X4)	Menurut Schein (2014) budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dari integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.	Indikator budaya kerja menurut dolpina (2012) adalah : a. Nilai-nilai kerja b. Dukungan manajemen c. Orientasi pada karyawan d. Orientasi pada pekerjaan e. Orientasi pada team
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pernyataan atasan langsung terhadap kemampuan dari masing-masing karyawan yang dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut, Rivai (2009;14)	Adapun indikator kinerja menurut Sudarmanto (2009;11) meliputi : a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. kerjasama

3.5 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner yang didistribusikan kepada responden berupa kuisisioner tertutup, dimana kuesioner menggunakan skala likert 1-5, berikut adalah 5 poin skala penentu skor dalam kuesioner :

1. Untuk jawaban sangat setuju : skor 5
2. Untuk jawaban setuju : skor 4

3. Untuk jawaban Ragu-ragu : skor 3
4. Untuk jawaban Tidak setuju : skor 2
5. Untuk jawaban Sangat tidak setuju : skor 1

3.6 Sumber dan jenis Data

3.6.1 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

3.6.1.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung kemudian dikumpulkan oleh peneliti dari lapangan atau obyek penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah jawaban dari responden, (Sugiyono, 2015). Data primer dari peneliti didapat atau diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang disebarkan pada karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia, mengenai pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja. Kemudian data yang telah diperoleh dari data primer ini akan diolah kembali menggunakan program statistik.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer, Narimawati (2208:98). Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang meliputi tabel yang menjelaskan jumlah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, tabel yang menjelaskan motivasi-motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

3.7 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode angket (kuesioner). Kuesioner merupakan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, mengenai pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja kepada para responden atau karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Jenis instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian yaitu kuisisioner, agar data yang berasal dari kuisisioner tersebut benar-benar handal atau baik maka kuisisioner yang telah diisi oleh responden harus dilakukan uji validitas menggunakan Program SPSS (*Social Product Of Social Science*) terlebih dahulu.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013;53) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji validitas dalam penelitian ini di gunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan di teliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2013;121) validitas merupakan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dengan pernyataan lain atau menguku korelasi antara jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cornbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel atau valid apabila dapat memberikan nilai *Cornbach Alpha* $>$ 0,70.

3.9 Teknik Analisis Data

Untuk keperluan analisis data, untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja (X1) lingkungan kerja (X2) Motivasi (X3) dan Budaya Kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) akan digunakan teknik analisis berikut :

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2011;134) regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti antara dua variabel atau lebih. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Selain itu regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dalam penelitian ini analisis “Regresi Berganda” untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari pengalaman kerja, kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja yang diolah dengan program SPSS. Bentuk persamaan regresi linier berganda dengan 4 variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ : Koefisien regresi variabel independen
- X₁ : Pengalaman
- X₂ : Lingkungan
- X₃ : Motivasi
- X₄ : Budaya Kerja
- e : standart error

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas, Ghozali (2013;106).

3.10.2 Heterokedastisitas

Uji heterokedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas, Ghozali (2013;139).

Untuk melihat adanya heterokedestisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heterokedestisitas melalui uji Glesjer yaitu :

- a. Apabila $\text{sig.2-tailed} < \alpha=0,05$, maka telah terjadi heterokedestisitas.
- b. Apabila $\text{sig.2-tailed} > \alpha=0,05$, maka tidak terjadi heterokedestisitas.

3.10.3 Normalitas

Menurut Ghazali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2013;163) yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahap :

a. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya pengalaman, lingkungan, motivasi, dan budaya kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja.

$H_a : b_1 \neq 0 \text{ dan } b_2 \neq 0$, artinya pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja

b. Menentukan t_{tabel}

Menentukan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (2-tailed) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

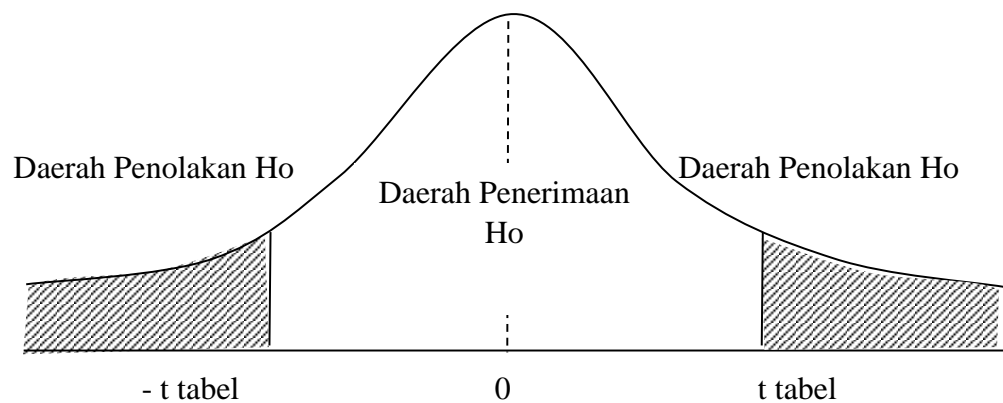
2 = *two tail test*

c. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah :

- 1) Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata antara pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan demikian hipotesis satu terbukti kebenarannya.

- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara signifikan tidak ada pengaruh nyata antara pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan demikian hipotesis satu tidak terbukti kebenarannya.



Gambar 3.1
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t