

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. (Indrianto dan Supomo 2011: 12) penelitian-penelitian dengan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk membahas permasalahan maka, objek penelitian yang dipilih guna melengkapi penelitian ini adalah PT. Subur Sri Sadono sebagai tempat penelitian yang memiliki kantor administratif di Jalan Baja 12/2 Gresik dan memiliki lokasi *plant/workshop* di Dumpiangung, Mantup, Lamongan.

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 61). Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Subur Sri Sadono Lamongan bagian produksi yang berjumlah 74 orang.

### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isacc dan Michael, untuk tingkat kesalahan 5% sebanyak 65 responden sesuai dengan tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2**  
Jumlah Sampel Penelitian di PT. Subur Sri Sadono  
Bagian Produksi Dengan Tabel Krejcie  
Tarf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	345	269
95	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270

210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Sumber: Sugiono 2013;87

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional yang terdiri dari Supervisor, Admin dan Karyawan produksi di PT Subur Sri Sadono bagian produksi. (Sugiono, 2013;82).

Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden sebagaimana tabel 3.3 berikut ini :

**Tabel 3.2**  
Jumlah Sampel Penelitian  
di PT. Subur Sri Sadono Bagian Produksi

No	Jabatan	Jumlah Uraian	Jumlah responden
1	Direktur	0	0
2	Manajer Produksi	2 : 77 X 65	1
3	Supervisor Produksi	2 : 77 X 65	1
4	Karyawan produksi	74 : 77 X 65	63
Total			65

Sumber : PT. Subur Sri Sadono Bagian Produksi

### 3.4. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1. Indentifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yang disimbolkan dengan (X) dan variabel dependen yang disimbolkan dengan (Y). Variabel independen merupakan variabel yang dapat berdiri sendiri dan mempengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen serta tidak dapat berdiri sendiri (Ghozali, 2013; 52). Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari:

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

X3 : Kompleksitas Tugas

X4 : Budaya Organisasi

Kemudian, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

### **3.4.2. Definisnisi Operasional Variabel**

#### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2006; 260) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## **2. Variabel Independen**

### **a. Motivasi (X1)**

Variabel independen yang pertama dalam penelitian ini adalah motivasi. Soegiri (2004; 27-28) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi diukur dengan menggunakan indikator yang sesuai dengan teori Parrek (dalam Mas'ud, 2004) yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menantang
- 2) Menjadi contoh bagi karyawan lain
- 3) Pengendalian pekerjaan
- 4) Afiliasi terhadap karyawan lain

### **b. Disiplin (X2)**

Variabel independen yang kedua adalah disiplin. Davis (2002:112) mengungkapkan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang

lebih baik. Seoiono (2000) menjelaskan bahwa variabel disiplin memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan sarana dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap peraturan

### **c. Kompleksitas Tugas (X3)**

Variabel independen yang ketiga adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah dan Fanani, 2007). Variabel kompleksitas tugas diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Boynton (2010; 54) yaitu:

- 1) Tingkat Sulitnya tugas, Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut.
- 2) Banyaknya informasi yang tidak relevan, dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan.
- 3) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diterapkan oleh klien dari kegiatan produksi.

### **d. Budaya Organisasi (X4)**

Variabel independen yang terakhir adalah adalah Budaya Organisasi. budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Molenaar (2002) menemukan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Robbins (1983) dalam Rahma et. al (2013; 3) :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi Individu
- 5) Orientasi tim
- 6) Agresivitas
- 7) Stabilitas

### **3.5. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat kuisioner yang diisi oleh responden. Adapun seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Skala Likert* dengan ketentuan Menurut Sugiono (2013;81) sebagai berikut:

Untuk jawaban Sangat Setuju : skor 5

Untuk jawaban Setuju : skor 4

Untuk jawaban Ragu- Ragu : skor 3

Untuk jawaban Tidak Setuju : skor 2

### **3.6. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dikumpulkan oleh peneliti dari lapangan atau obyek penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pernyataan yang diajukan kepada responden, Sugiyono (2013;137). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT Subur Sri Sadono bagian produksi.

##### **2. Data Sekunder**

Data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara internet, penelitian terdahulu dan jurnal yang mendukung penelitian ini serta berupa bukti catatan yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data jumlah karyawan di PT Subur Sri Sadono.

#### **3.6.2. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari bagian biro sumber daya manusia di PT Subur Sri Sadono.



### **3.7. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang diisi langsung oleh responden, dalam hal ini adalah karyawan PT Subur Sri Sadono Departemen Produksi.

### **3.8. Uji Instrumen**

#### **3.8.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas konstruk dengan menggunakan korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] kurang dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ghazali (2013; 109).

#### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan menggunakan cronbach's alpha dimana kuesioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2013; 110).

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1. Uji Normalitas Data**

Ghozali (2013; 111) mengatakan bahwa sebelum pengujian multivariate dilakukan, pengujian asumsi normalitas data perlu dilakukan. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal pada grafik normal P-P of regression standardized residual dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, tetapi jika sebaliknya data menyebar jauh berarti tidak memenuhi asumsi normalitas tersebut.

Hipotesis yang diajukan:

$H_0$  : Data variabel berdistribusi normal, atau  $H_0 : X = \mu$

$H_a$  : Data variabel tidak berdistribusi normal, atau  $H_a : X \neq \mu$

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan = 5% (0,05).

Jika probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima, dan Jika probabilitas < 0,05, maka  $H_0$  ditolak.

#### **3.9.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. (Ghozali, 2013: 112).

### 3.9.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. (Ghozali, 2013: 114). Masalah ini banyak ditemukan pada data time series. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan uji Durbin Watson (DW test), yaitu uji DW test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

$H_1$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi. Dengan kriteria (Ghozali, 2011: 111):

1. Bila  $0 < dw < dl$  : tidak ada autokorelasi positif.
2. Bila  $dl \leq dw \leq du$  : tidak ada autokorelasi positif.
3. Bila  $4 - dl < dw < 4$  : tidak ada autokorelasi negatif.
4. Bila  $4 - du \leq dw \leq 4 - dl$  : tidak ada autokorelasi negatif.
5. Bila  $du < dw < 4 - du$  : tidak ada autokorelasi, positive dan negatif.

Keterangan :

$dw$  = Nilai Durbin-Watson d statistik

$du$  = Nilai batas atas (didapat dari tabel)

$dl$  = Nilai batas bawah (didapat dari tabel)

### 3.9.4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. (Ghozali, 2013: 115).

## 3.10. Teknik Analisis Data

### 3.10.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2013; 115) regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja karyawan
$\alpha$	: Konstanta
$X_1$	: Motivasi
$X_2$	: Disiplin
$X_3$	: Kompleksitas Tugas
$X_4$	: Budaya organisasi
$b_1, b_2, b_3, b_4$	: Koefisien regresi
e	: Error

### 3.11. Uji Hipotesis

#### 3.11.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 129). Tahap pengujian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik diuji dalam bentuk :
  - a. Jika  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ , artinya motivasi, disiplin, kompleksitas tugas dan budaya organisasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sri Sadono.
  - b. Jika  $H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ , artinya motivasi, disiplin, kompleksitas tugas dan budaya organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sri Sadono.
2. Menghitung nilai sig t dengan rumus:

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

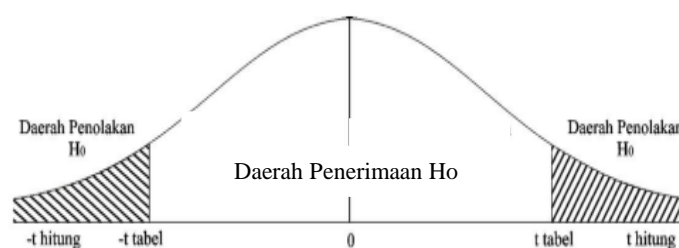
keterangan :

$b_i$  = koefisien regresi  
 $Se(b_i)$  = standar error dari estimasi  $b_i$

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$  (Priyatno, 2012:91)

3. Kriteria Pengujian :
  - a. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kompleksitas Tugas ( $X_3$ ), Budaya Organisasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh nyata antara Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kompleksitas Tugas ( $X_3$ ), Budaya Organisasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



**Gambar 3.1**  
**Kurva Uji t**

### 3.11.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain :

#### 1. Menentukan $F_{\text{table}}$

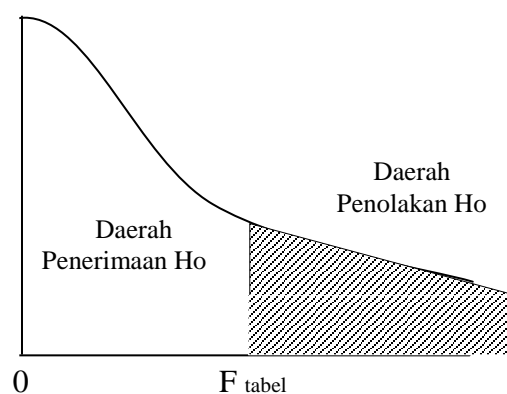
Untuk menentukan  $F_{\text{table}}$ , tingkat signifikansi yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ . Menentukan  $F_{\text{hitung}}$ , dapat dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :  $R^2$  = Koefisien determinasi  
 $n$  = Jumlah anggota sampel  
 $k$  = Jumlah variabel independen

## 2. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh nyata Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kompleksitas Tugas ( $X_3$ ), Budaya Organisasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh nyata antara Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Kompleksitas Tugas ( $X_3$ ), Budaya Organisasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



**Gambar 3.2**  
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  Uji F