

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan – hubungannya. Menurut Sugiyono (2008:78) Pengukuran kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan data statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi objek penelitian ini dilakukan di PT.Swabina Gatra Gresik, yang berada di jalan R.A Kartini No.21 A Gresik-61122.

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

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono,(2012;80). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sebagai populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik yang berjumlah 75 karyawan. (*Sumber: bagian kepegawaian, Desember 2017*).

**Tabel 3.1.**  
**Jumlah Populasi Penelitian**  
**Di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik**

No.	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1.	Manager SDM dan Umum	1
2.	<i>Junior Manager</i>	5
3.	<i>Foreman</i>	10
4.	Staff	59
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>

*Sumber : Data jumlah karyawan bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik*

### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini, pengambilan sampel teknik pengambilan sampel menggunakan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel bila suatu organisasi yang mempunyai karyawan dari latar belakang jabatan yang berstrata yang ada dalam populasi.

Menurut Sugiyono,(2013;86) meyakini bahwa jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, jika populasi 75 orang dan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang digunakan adalah 62 responden sebagaimana terdapat pada tabel Krejcie pada lampiran 8.

Adapun rincian sampel sebagaimana terdapat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Rincian Penentuan Populasi Dan Sampel**  
**Yang digunakan Dalam Penelitian**

NO.	UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL	
			PERHITUNGAN	JUMLAH
1.	Manager	1	$\frac{1}{75} \times 62$	1
2.	Junior Manager	5	$\frac{5}{75} \times 62$	4
3.	Foreman	10	$\frac{10}{75} \times 62$	8
3.	Staff/ Fungsional	59	$\frac{59}{75} \times 62$	49
<b>Total</b>		<b>75</b>		<b>62</b>

*Sumber : Bagian SDM & Umum PT.Swabina Gatra Gresik 2017 (Data diolah)*

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Penelitian ini, jenis dan sumber data yang dipakai peneliti menggunakan data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari pegawai dan pemimpin sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah. Menurut Sugiyono (2013;137) Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada responden Pegawai Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik. Data primer diperoleh melalui daftar pernyataan kuesioner mengenai Disiplin Kerja, data kuesioner mengenai Kepemimpinan, data kuesioner mengenai Motivasi, data kuesioner yang mengenai Lingkungan Kerja, dan data kuesioner mengenai

Kinerja Karyawan. Data kuesioner tersebut akan diberikan kepada staff pegawai Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari di bagian Sumber Daya Manusia PT.Swabina Gatra Gresik.

#### **3.5. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode angket (kuesioner) yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas tentang Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dan didistribusikan kepada para responden pegawai Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik untuk dijawab.

#### **3.6. Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta dengan memahami permasalahan yang diteliti, maka dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel Independent dan 1 (satu) variabel dependent. Sebagai variabel dependent adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) dengan simbol X, Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dengan simbol Y Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT.Swabina Gatra (Y).

### 3.6.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013;31) Variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Untuk menghindari kesalahan persepsi terhadap variabel penelitian, berikut ini penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1. Disiplin (X1)

Disiplin adalah sebagai penilaian responden terhadap ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Ketaatan terhadap *standart operational procedure* (SOP) dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan sebagai penilaian responden terhadap atasan langsung Dengan indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Pimpinan harus memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 2) Pimpinan harus bisa memberikan motivasi dan contoh yang baik.
- 3) Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam memberikan pendapat serta untuk memunculkan ide-ide dan gagasan baru.

- 4) Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan sesuai tugas yang diemban.
- 5) Pimpinan memberikan kebebasan berfikir dalam menjalankan tugas.

### 3. Motivasi (X3)

Motivasi sebagai penilaian responden mengenai dorongan yang diatur dalam tujuan dengan Indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

### 4. Lingkungan Kerja (X4)

Lingkungan kerja sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan Dengan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Bunyi musik
- 5) Suhu Udara
- 6) Kelembapan udara
- 7) Keamanan ditempat kerja
- 8) kebisingan

### 5. Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian dari atasan langsung melalui kinerja responden terhadap indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja..
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

### 3.7. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan alat bantu kuesioner yang diisi oleh responden. Pengukuran kuesioner ini menggunakan *Skala Likert* dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2013;81) menyatakan Skala Likert berisi lima tingkat prefensi jawaban responden dengan rincian sebagai berikut :

- |                                |          |
|--------------------------------|----------|
| 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

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012;62) Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data primer, sebelum kuesioner tersebut digunakan dalam analisis selanjutnya, maka kuesioner ini terlebih dahulu untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Social Product Of Social Science*). Apabila dalam uji normalitas dan reliabilitas didapatkan data yang berdistribusi normal, maka dapat dilakukan untuk langkah selanjutnya. Namun apabila datanya ternyata tidak berdistribusi normal maka tidak dapat dilakukan untuk langkah selanjutnya.

#### 3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013;121) Validitas adalah 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. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali,2013;53).

$r$  tabel di dapat dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\boxed{df = n - 2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

2 = two tail test

### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dan hasil pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013;121).

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Nunally dalam Ghozali, 2013;48).

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

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala normalitas dan gejala autokorelasi. Model linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi sebagai berikut :

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

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal, untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu

data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikansi lebih besar dari 5% ( $> 0,05$ ), maka variabel berdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ) maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali,2016;225).

### **3.9.2. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghozali (2013;106) 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.

### **3.9.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk 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 homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013;139).

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah :

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

### 3.9.4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2013;110) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Cara menguji autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin Watson (DW) dengan tingkat = 5% yang hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (Konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Berikut ini adalah pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi pada tabel 3.3 :

**Tabel 3.3.**  
**Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

### 3.10. Teknik Analisis Data

#### 3.10.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (kinerja Bagian SDM & Umum PT.Swabina Gatra Gresik)

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien variabel Disiplin

$b_2$  = Koefisien variabel Kepemimpinan

$b_3$  = koefisien variabel Motivasi

$b_4$  = Koefisien variabel Lingkungan Kerja

$x_1$  = Disiplin

$x_2$  = kepemimpinan

$x_3$  = Motivasi

$x_4$  = Lingkungan Kerja

e = Nilai Residu

#### 3.10.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan perbandingan antara variasi variabel-variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. Menurut Ghozali (2013;97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelamahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### 3.10.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diajukan, maka digunakan statistik uji t sebagai berikut :

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain :

#### a. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , artinya Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , artinya Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik.

b. Menentukan Taraf Signifikansi

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

df : n-2
----------

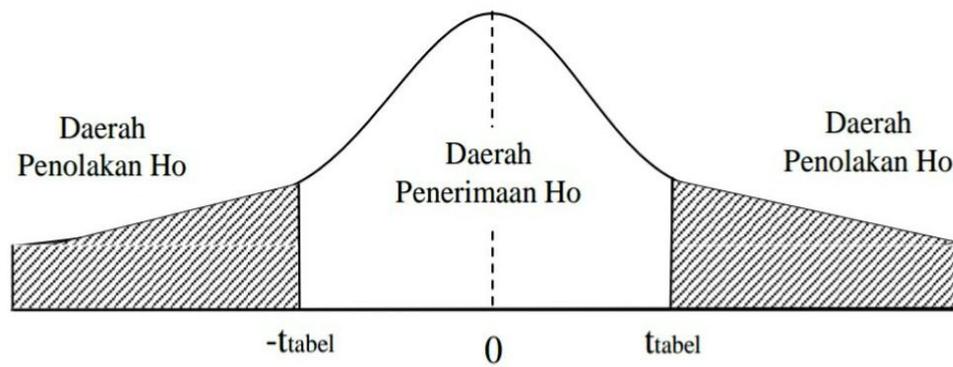
Keterangan :

n = jumlah sampel  
2 = *two tail test*

c. Kriteria yang dipakai uji t menurut Sugiyono (2014;256) sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata antara Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  taraf signifikansi 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Menentukan Kriteria Pengambilan Keputusan



**Gambar 3.1**  
**Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan  $H_0$  Uji t**