

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor”. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan alat ukur statistik. Dan penelitian kuantitatif selaras dengan pendapat menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realitas atau gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Berkah Utama Traktor yang beralamat di Jl. Harun Thohir No 119 A Kabupaten 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 ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada

penelitian yang dimaksud adalah seluruh karyawan tetap yang terdiri dari 47 orang pada PT. Berkah Utama Traktor yang berada di Kabupaten Gresik.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah 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 (Sugiyono, 2016). Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau *sampling jenuh*. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh. Metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan / penyimpangan terhadap nilai populasi (Sugiyono, 2016) penelitian ini sampel yang diambil adalah 47 karyawan tetap.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke peneliti, sedangkan data sekunder adalah pengolahan data primer dan disajikan dalam bentuk tabel, oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Sugiyono, 2016), yang diperoleh secara langsung dari obyek yang

diteliti melalui kuesioner dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa wawancara, observasi. Data sekunder dimanfaatkan untuk mengarahkan pada kejadian dan peristiwa yang ditemukan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Moleong, 2014). Proses pengumpulan data primer didapat berdasarkan survei lapangan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian. Sedangkan data sekunder didapat berdasarkan data instansi dan sumber terkait, termasuk terhadap data- data yang telah dikumpulkan dalam penelitian sejenis.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti akan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada karyawan yang bekerja di PT. Berkah Utama Traktor. Sumber data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian dan observasi yang dilakukan di PT. Berkah Utama Traktor yang berada di Kabupaten Gresik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat empat variabel bebas yang diteliti, yaitu Kompetensi Karyawan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dan satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk meminimalisir kesalahan persepsi pada

variabel penelitian, berikut beberapa penjelasan mengenai variabel yang akan digunakan, sebagai berikut:

1. Y = Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Rani & Mayasari (2016). Adapun indikator kinerja yaitu :

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
- c. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. X1 = Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pramularso, 2018). Adapun beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanti & Santoso (2018) sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
- e. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

3. X2 = Motivasi

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017).

Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Psiological Needs*). Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berintegrasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*). Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. X3 = Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja diartikan sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam 31 melaksanakan tugas yang diemban. Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3.7 Pengukuran Sumber Data

Menurut Indrianto dan Supomo (2014) variabel adalah konstruk yang diukur dengan macam nilai untuk memberikan gambar yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena yang ada dalam objek. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasionalisasi terhadap konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga dapat diukur. Definisi operasionalisasi adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Nilai variabel yang diteliti perlu diukur dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian variabel yang akan diukur dalam skala Likert dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Umumnya indikator tersebut diamati dengan menggunakan kuesioner (angket) yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5, preferensi yang dimaksud memberikan pilihan terhadap responden yang menunjukkan preferensi sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berkaitan dengan objek yang dinilai, dimana dengan keterangannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (RR)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Uji Instrumen

Dalam sebuah penelitian, uji instrumen dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan Valid (sah) jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen (kuesioner). Baik tidaknya suatu instrumen peneltianditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrumen mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena keajegannya. Instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan

yang sebenarnya. Penggunaan teori untuk menyusun instrumen harus secermat mungkin agar diperoleh indikator yang valid (Sugiyono, 2016).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan produk dari validasi. Sedangkan Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen.

Menurut Sugiyono (2016) 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.

Sedangkan Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas sebuah perhatian pada isi dan kegunaan instrumen. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah/tidaknya setiap pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria dari uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel.

Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung suatu penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) terhadap nilai r tabelnya. Kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel. maka instrumen penelitian dikatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Salah satu konsep dalam reliabilitas yaitu sejauh mana hasil dari sebuah pengukuran yang digunakan dapat bersifat terpercaya serta bebas dari (*measurement error*). Pada dasarnya, uji reliabilitas mampu mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Dalam uji ini, tinggi/rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Hal ini dilakukan dengan uji validitas, lalu dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016) mengatakan Uji 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.. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah jika variabelnya memiliki nilai Cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,70. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis non parametik *Kolmogrov Smirnov*, pemilihan analisis ini meminimalisir terjadinya kesalahan jika dibandingkan analisis grafik. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* menurut Ghozali (2016;160).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel- variabel independen (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, ada tidaknya multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), Untuk kriteria pengukuran yang digunakan dalam mengukur multikolinearitas yakni dapat dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF), yakni :

1. Jika nilai toleran ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 yakni menunjukkan bahwa adanya multikolinearitas.
2. Jika nilai toleran ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 yakni menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

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 homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, alasan digunakannya analisis regresi linier berganda ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel independen yang terdiri dari kompetensi karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap variabel dependen yang terdiri dari kinerja karyawan. Maka persamaannya dituliskan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Koefisien konstanta

b₁ : Koefisien regresi kompetensi

b2 : Koefisien regresi motivasi kerja

b3 : Koefisien regresi lingkungan kerja

X1 : Variabel bebas kompetensi

X2 : Variabel bebas motivasi kerja

X3 : Variabel bebas lingkungan kerja

e : Error

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) bahwa, jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) berarti menunjukkan bahwa semakin banyak kemampuan atau pengaruh variabel X atau variabel independen menerangkan variabel Y atau variabel dependen dimana $0 < R^2 < 1$. Begitupun sebaliknya, jika R^2 semakin kecil mendekati 0 (nol) maka akan dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X atau variabel independen berpengaruh kecil terhadap variabel Y atau variabel dependen. Maka dapat diartikan bahwa model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh dari variabel X atau variabel independen yang diteliti terhadap variabel Y atau variabel dependen.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

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:

1. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel kompetensi (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya variabel kompetensi (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b_2 = 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b_3 = 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_3 \neq 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan Taraf Signifikansi

Penelitian ini menggunakan 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

3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata antara Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara antara kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).