

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi pada

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR) di Jl. Cempaka No. 14 Tanjung Priok Jakarta Utara. Tempat penelitian ini dipilih karena Koperasi Pegawai Maritim adalah koperasi primer yang memiliki lebih dari 3000 karyawan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yakni terhitung sejak bulan September sampai november 2014. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan tersebut dikarenakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penulisan dan kalender akademik.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.⁵⁸ Alasannya karena penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

D. Populasi dan Sampling

Menurut Istijanto (2008 : 109) bahwa populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua karyawan yang diteliti. Berdasarkan teori tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegawai Maritim yang berjumlah 48 karyawan. Sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Karena populasi yang jumlahnya hanya 48 karyawan dan kurang dari 100 karyawan, maka sampel yang diambil merupakan sampel populasi, karena mengambil semua populasi yang ada, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah diambil semua karyawan yang berjumlah 48 orang.

⁵⁸Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) h. 56

Suharsimiarikunto (2006 : 134) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu: Kinerja Karyawan (variabel Y), Motivasi Kerja (variabel X1), Disiplin Kerja (variabel X2). Data yang digunakan untuk X1, X2 dan Y menggunakan data primer yang dihimpun dengan instrumen kuisioner angket yang menggunakan pilihan jawaban untuk mempermudah perhitungan. Sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan instrumen tersebut dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, kerjasama, dan ketepatan waktu. Kemudian sub indikatornya

adalah jumlah pekerja, kesiapan dalam mengerjakan pekerjaan, pemahaman kerja, keterampilan, pengetahuan, hubungan antar rekan kerja, kerjasama antar rekan kerja dan ketepatan waktu dalam mengumpulkan tugas

Kinerja Karyawan

Tabel III.1

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop		Butir final	
			(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	Kuantitas Kerja	• Jumlah pekerjaan	1,13,20	10,15,17	1		12,19	9,14,16
2	Kualitas Kerja	• Kesiapan dalam mengerjakan pekerjaan	6,14	30			5,13	28
		• Kesesuaian pekerjaan	18,26	29,19			17,24	18,27
		• Pemahaman kerja	5,9,25				4,8,23	
3	Kemampuan	• Keterampilan	21,22,7	23	21		6,20	21
		• Pengetahuan	12,2,8	28			1,7,11	26
4	Kerjasama	• hubungan antar rekan kerja	4,16				3,15	
		• kerjasama antar rekan kerja	27,11				10,25	
5	Ketepatan waktu	• menyelesaikan tugas tepat waktu	3,24				2,22	
			22	8	2	0	20	8
			30		2		28	

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator kebutuhan, dorongan dan keinginan. Kemudian memiliki sub indikator fisiologis, rasam aman, penghargaan, melaksanakan tugas dengan target, memiliki perasaan senang dalam bekerja, mengungguli orang lain dan mengutamakan prestasi, berusaha untuk memenuhi kebutuhan, senang memperoleh tujuan, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kemajuan diri

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1
Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	Kebutuhan	• Fisiologis	1, 9	21			1,8	19
		• rasa aman	5,	29			5,27	
		• penghargaan	11,19		19		10	
2	Dorongan	• melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas	2, 25, 17,26	18			2,16, 23,24	17
		• memiliki perasaan senang dalam bekerja	7, 27, 22, 31	15	7		14,20, 25,29	
		• mengungguli orang lain dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	8, 13, 28, 30				7,12, 26,28	
		• berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya	10	24			9	22
		• senang memperoleh pujian	3, 6				3,6,	
3	Keinginan	• partisipasi dalam pengambilan keputusan	4, 12	23			4,11	21
		• kemajuan diri	14, 16	20			13,15	18
Jumlah			23	7	2	0	23	5
			30		2		28	

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang didasarkan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan yang menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. mengerjakan tugas sendiri.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator tanggung jawab pada tugas, peraturan, pemberian sanksi, sikap

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2
Disiplin Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop		Butir final	
			(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	Tanggungjawab pada tugas	• Melaksanakan tugas dengan baik	2, 23,30	9, 36,37			2,21,28	7,34,35
		• Mengontrol tingkah laku	12,26	33,42,38		42	10,24	31,36
2	Sikap	• Menghormati pimpinan	3,43, 31	27,29, 35		3	29,40	25,27, 33
		• kesediaan mematuhi perintah pimpinan	10,21,34	8,39,32			8,19,32	6,30,37
3	Pemberian sanksi	• Teguran lisan	4,17,19	25			3,15,17	23
		• Penurunan pangkat	13	15			11	13
		• Pemecatan	11,14	40			9,12	38
4	Peraturan	• Ketaatan pada peraturan	41, 28	18			26,39	16
		• Kesadaran mematuhi perintah pimpinan	1, 16, 20, 22	5, 7, 6, 24		7	1,14, 18,20	4,5,22
			21	22		3	22	18
			43		3		40	

4. Validitas dan Reliabilitas

Menurut Moh. Nazir validitas adalah kesesuaian antara alat ukur dengan ukuran yang dipikirkan sebenarnya.⁵⁹ Dalam mengukur kesesuaian tersebut dapat digunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

X_i = Deviasi skor dari X_i

X_t = Deviasi skor dari X_t

Responden uji coba instrumen adalah 30 orang karyawan, maka diperoleh kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{butir} = 0,361$. Jika $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Rumus *alpha cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

⁵⁹Moh. Nazir, Ph.D., *op.cit*, h. 145.

Keterangan:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah Butir

S_i^2 = Varian skor butir

S_t^2 = Varian skor total

Interpretasi koefisien reliabilitas tes menurut pendapat Guilford yang dikutip Asep Jihad dan Abdul Haris terdiri dari,

$r_{ii} \geq 0,20$ Reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{ii} < 0,40$ Reliabilitas rendah

$0,40 < r_{ii} < 0,70$ Reliabilitas sedang

$0,70 < r_{ii} < 0,90$ Reliabilitas tinggi

$0,90 < r_{ii} < 1,00$ Reliabilitas sangat tinggi⁶⁰

5. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert agar memudahkan dalam menganalisis data. Menurut Istijanto (2008 : 81) bahwa skala likert yaitu skala ini mengukur tingkat persetujuan atau tidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.

Menurut Simamora (2004 : 48) bahwa pernyataan perlu dibuat bernada positif

⁶⁰ Drs. Asep Jihad, M.Pd. dan Dr. Abdul Haris, M.Sc, *Evaluasi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), h. 181.

atau negatif dan posisinya berselang-seling. Kalau seluruh pernyataan bernada sama, terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban seragam atas semua pernyataan karena malas membaca pernyataan satu demi satu. Berdasarkan teori tersebut maka peneliti dapat mengukur pernyataan-pernyataan dengan membobotkan setiap pernyataan. Kemudian peneliti memberikan sebanyak lima tingkatan bobot penilaian. Selain itu peneliti juga membedakan bobot penilaian antara pernyataan kalimat positif dan kalimat negatif sebagai berikut :

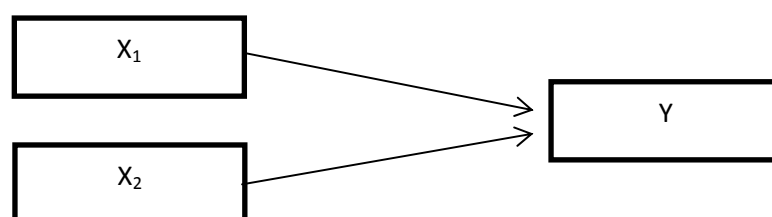
Tabel III.4

Skala Penilaian Pernyataan

No	Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang-Kadang (KD)	3	3
4	Hampir Tidak Pernah (HTP)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian



Keterangan:

Variabel Bebas (X_1) = Motivasi Kerja

Variabel Bebas (X_2) = Disiplin Kerja

Variabel Terikat (Y) = Kinerja Karyawan

—————→ = Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan uji regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik *KalmogrovSmirnov* (KS).⁶¹ Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kalmogorov Smirnov* yaitu:

- Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika data menyebar jauh dari garis normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

⁶¹ Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori Konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), h. 113.

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dengan memuat plot residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika diagram antara nilai-nilai prediksi dan nilai-nilai residual tidak membentuk suatu pola tertentu, juga kira-kira sebesar 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam *Scatterplot*, maka asumsi linieritas terpenuhi.⁶²

c) Uji Multikolinearitas

Umar (2008 : 80) menyatakan bahwa uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Multikol bisa dilihat dari konsistensi antara uji F dan uji t. Surhayadi dan Purwanto (2004 : 528) menyatakan beberapa teknik untuk mengenali multikolinearitas, diantaranya variabel bebas secara bersama-sama pengaruhnya nyata, atau uji F-nya nyata, namun ternyata setiap variabel bebasnya secara parsial pengaruhnya tidak nyata, (uji t-nya tidak nyata)

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya

⁶² Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Media), h. 16.

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. (Priyatno : 2008 : 41) Uji ini menggunakan uji Park, yaitu dengan cara meregresikan nilai residual (e_i) dengan masing-masing variabel dependen (X_1 dan X_2). Adapun kriteria pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Park adalah sebagai berikut :

- H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- H_a : ada gejala heteroskedastisitas.

Maka :

- H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat.⁶³ Adapun persamaan regresi berganda ialah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan:

$$a = \bar{Y} - a_1\bar{X}_1 + a_2\bar{X}_2$$

⁶³Moh. Pabundu Tioka, *metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 94

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2 \sum x_1 Y) - \sum x_1 x_2 \sum x_2 Y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2 \sum x_2 Y) - \sum x_1 x_2 \sum x_1 Y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

a = Nilai Harga Y bila $X=0$

(intersep/konstanta)

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_1)

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_2)

a) Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi serentak yaitu, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah signifikan atau tidak.⁶⁴ Dengan taraf signifikan (α) = 5%.

⁶⁴ Duwi Priyanto, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 40.

Hipotesis Penelitian:

- $H_0: b_1=b_2=0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $F \text{ hitung} \leq F \text{ Kritis}$, jadi H_0 diterima
- $F \text{ hitung} > F \text{ kritis}$, jadi H_0 ditolak

b) Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak.⁶⁵

Dengan $(\alpha)=5\%$, maka hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y
 $H_a: b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

⁶⁵*Ibid*, h. 50.

- $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$, jadi H_0 diterima
- $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$, jadi H_0 ditolak

3) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno, bahwa analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.⁶⁶ Berikut ini cara menghitung koefisien determinasi (R^2) :

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{yx1x2})}{1 - (r_{yx1x2})^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi.

r_{yx1} = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

r_{yx2} = Korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

r_{yx1x2} = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara motivasi kerjadengan disiplin kerja.

⁶⁶ Duwi Priyanto, *op.cit*, h.56.