

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

3.1.1 Rancangan Penelitian

“Penelitian menggunakan metode observasional analitik dengan Cross Sectional yang artinya untuk melihat pengaruh antara motivasi kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dibuat dengan didasarkan konsep teori yang bertujuan dalam meramalkan, menjelaskan dan mengontrol fenomena yang ada. Sifat penelitian ini adalah kuantitatif yang mengacu pada data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan pada awalnya menggunakan analisis kualitatif kemudian dirubah dengan perhitungan kuantitatif untuk menggambarkan data-data tersebut diperoleh dengan jelas.”

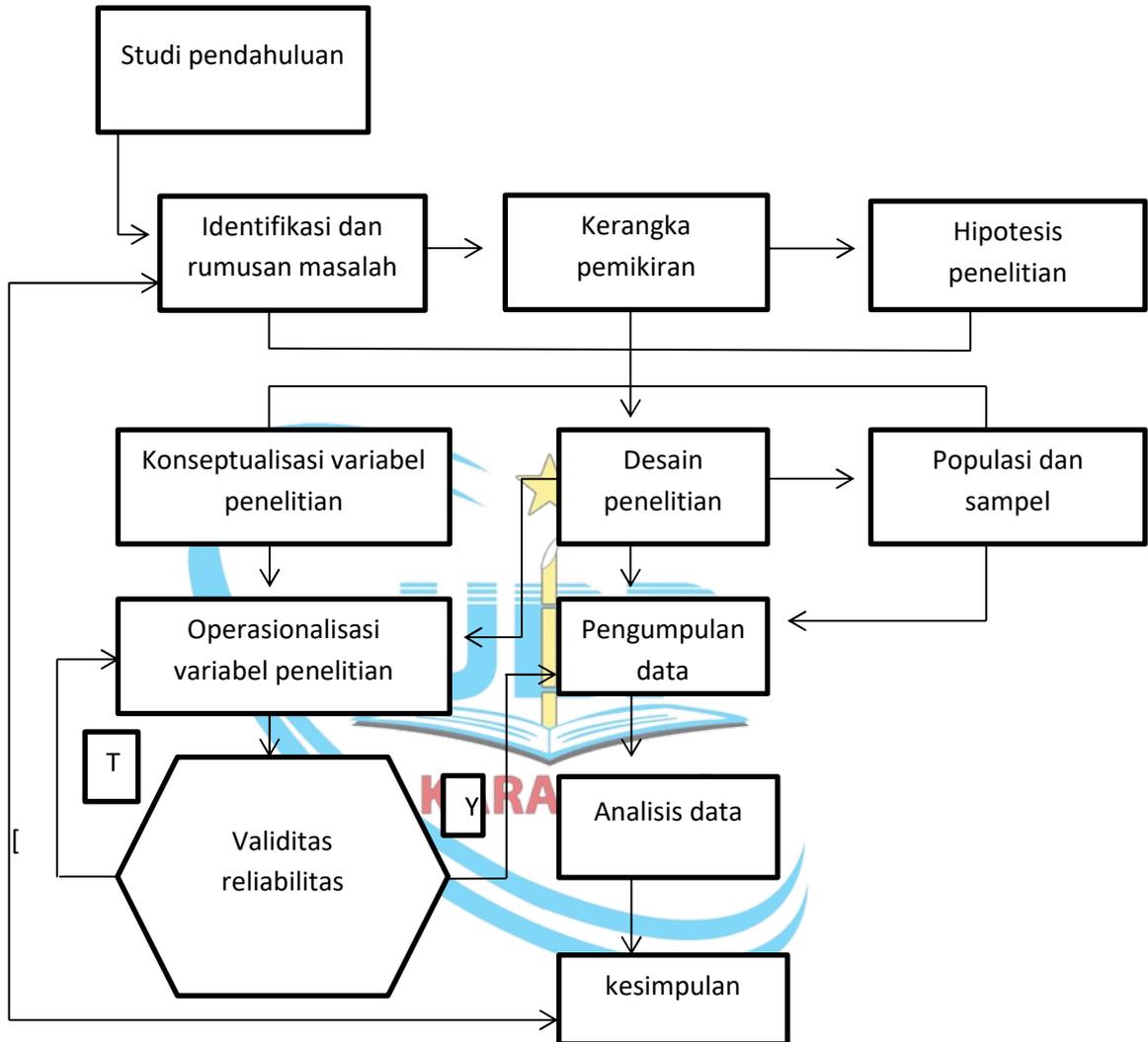
3.2 Desain Penelitian

“Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang di peroleh dengan metode statistik serta di lakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang di teliti. Sugiono (2011) mengemukakan sebagai berikut :”

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivem/ digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan ingin menguji hipotesis.”

“Merujuk pada pendapat diatas penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam kerja organisasi PT Pilar Cakrawala dalam bentuk pengumpulan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi

kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Dengan demikian desain penelitian terdapat dalam diagram sebagai berikut:”



Gambar 3.1 Desain penelitian
Sumber : Buku Metlit Uus, 2019

3.3 Operasional Variabel

1. Lingkungan kerja

a. Devinisi konseptual lingkungan kerja

"Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat klompok didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan s[uatu perusahaan sesuai visi dan misi suatu perusahaan.”

b. Definisi Oprasional Lingkungan kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan PT. Pilar Cakrawala saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari di PT. Pilar Cakrawala.”

“Alat untuk mengukur Lingkungan Kerja karyawan PT. Pilar Cakrawala digunakan dimensi yang dikemukakan oleh (siagian, 2014:59) terdiri dari dimensi fisik dan non fisik.”

a. Lingkungan kerja fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.”

b. Lingkungan kerja non fisik

“Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.”

Cara mengukur lingkungan kerja karyawan produksi PT. Pilar Cakrawala di gunakan sekala likert dengan sekor terendah 1 dan tertinggi 5.

(1=sangat tidak baik;2=tidak baik;3=cukup baik;4=baik;5=sangat baik)

2. Pendidikan

a. Definisi Konseptual Tingkat Pendidikan

"Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan yaitu upaya persuasi atau suatu pembelajaran kepada karyawan, pendidikan sangat di perlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.”

b. Devinisi oprasional tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah sangat di perlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

“Alat untuk mengukur tingkat pendidikan karyawan PT. Pilar Cakrawala digunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Tirtaraharja, 2009;53) terdiri dari jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kopetensi.

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian jurusan
- c. Kopetensi”

Cara mengukur tingkat pendidikan karyawan produksi PT. Pilar Cakrawala di gunakan sekala likert dengan sekor terendah 1 dan tertinggi 5. (1=sangat tidak baik;2=tidak baik;3=cukup baik;4=baik;5=sangat baik).

3. Motivasi kerja

“Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan, karena kebijakan yang mengakomodir motivasi kerjakaryawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.”

a. Definisi oprasional motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan, karena kebijakan yang mengakomodir motivasi kerjakaryawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

“Alat untuk mengukur motivasi kerja karyawan produksi PT. Pilar Ckrawala digunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Mc.clelland dalam melayu S.P hasibuan, 2013:162) terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.”

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

Cara mengukur motivasi kerja karyawan produksi PT. Pilar Cakrawala di gunakan sekala likert dengan sekor terendah 1 dan tertinggi 5.

(1=sangat tidak baik;2=tidakbaik;3=cukupbaik;4=baik;5=sangat baik).

“Instrumen pada penelitian ini berupa angket, terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Angket yang disajikan berisi 15 pertanyaan, yang terdiri dari masing-masing variabel 15 pertanyaan. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi, instrumen penelitian adalah sebagai berikut :”

Tabel.3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sekala
Motivasi Kerja (hasibuan, 2013:162)	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Mengembangkan kreativitas b. Antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
	2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja b. Kebutuhan akan perasaan dihormati c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta d. Memiliki kedudukan yang terbaik e. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	
Tingkat Pendidikan (Tirtarahardj a, 2009:53)	1. Jenjang pendidikan	a. Tingkat perkembangan peserta didik b. Tujuan yang akan dicapai c. Kemampuan yang dikembangkan	Ordinal
	2. Kesesuaian jurusan	a. Perusahaan menganalisis tingkat pendidikan b. Kualifikasi pendidikan c. Pengetahuan d. Penguasaan terhadap tugas	

Tabel.3.1 Instrumen Penelitian (lanjutan)

	3. Kompetensi	a. Keterampilan b. Nilai-nilai dasar yang di refleksikan c. Kebiasaan berpikir dan bertindak	
Lingkungan Kerja (siagian,2014:59)	1. Lingkungan kerja fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Pasilitas	Ordinal
	2. Lingkungan kerja non fisik	a. Tersedianya sarana angkutan b. Hubungan rekan kerja setingkat c. Hubungan atasan dan kariawan d. Kerja sama antar kariawan	

Sumber: penulis 2019

3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

3.4.1 Sumber data

1. “Data primer
Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner
2. Data skunder”
Data sekunder data yang telah ada dan tersusun secara sistematis hasil dari dokumen-dokumen perusahaan.

3.4.2 Cara penentuan data/informasi

1. Populasi

“Kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula, dalam biologi populasi yaitu sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama yanghidup dalam tempat dan waktu yang sama.”

Dalam suatu penelitian populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam ini adalah tenaga kerja pada PT. Pilar Cakrawala sebanyak 37 karyawan.

2. Sample

“Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keberagaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak (random) dan tidak acak (non-random)”

3. Teknik sampling

“Teknik sampling adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.”

3.5 Teknik Pengumpulan Data

“Salah satu teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Teknik dalam menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui : angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes) dokumentasi dan lain-lain.”

3.6 Rncana Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis

1. Uji Validitas

Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat fenomena yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh dengan dinyatakan valid atau tidak (Ghozali, 2012). Data apabila dinyatakan valid artinya dapat menggambarkan fenomena yang terjadi diperusahaan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Validitas merupakan derajat / kelayakan instrumen yang

digunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya.

2. Uji Reliabilitas

“Uji ini digunakan untuk melihat apakah setiap variabel yang dihasilkan dari jawaban responden mampu memberikan konsistensinya ketika kuesioner digunakan oleh peneliti lain akan sama hasilnya dengan peneliti ini “(Ghozali, 2012). Metode penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan ketentuan lebi dari 0,6 maka data tersebut dinyatakan reliable.”

3. Uji normalitas

“adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah klompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataupun tidak yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.”

4. Transformasi data

“Transformasi data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis ragam.”

5. Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif penelitian yang menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Rentang Sekala

Cara menentukan rentang sekala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

Nn = jumlah sampel

Mm = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$= \frac{37(5-1)}{5} = \frac{37(4)}{5} = \frac{148}{5} = 29,6$$

Sekala rendah = skor rendah X jumlah sampel

$$= 1 \times 37$$

$$= 37$$

Sekala tertinggi = skor tertinggi X jumlah sampel

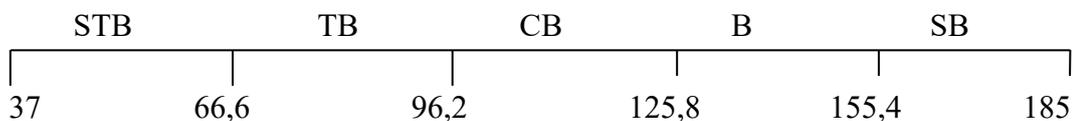
$$= 5 \times 37$$

$$= 185$$

Analisis rentang sekala



Rentang sekala	Deskripsi skor		
	Lingkungan kerja	Tingkat pendidikan	Motivasi kerja
37 – 66,6	STB	STB	STB
66,7 – 96,2	TB	TB	TB
96,3 – 125,8	CB	CB	CB
125,9 – 155,4	B	B	B
155,5 – 185	SB	SB	SB



Gambar 3.2 Analisis rentang sekala

Sumber : penulis 2019

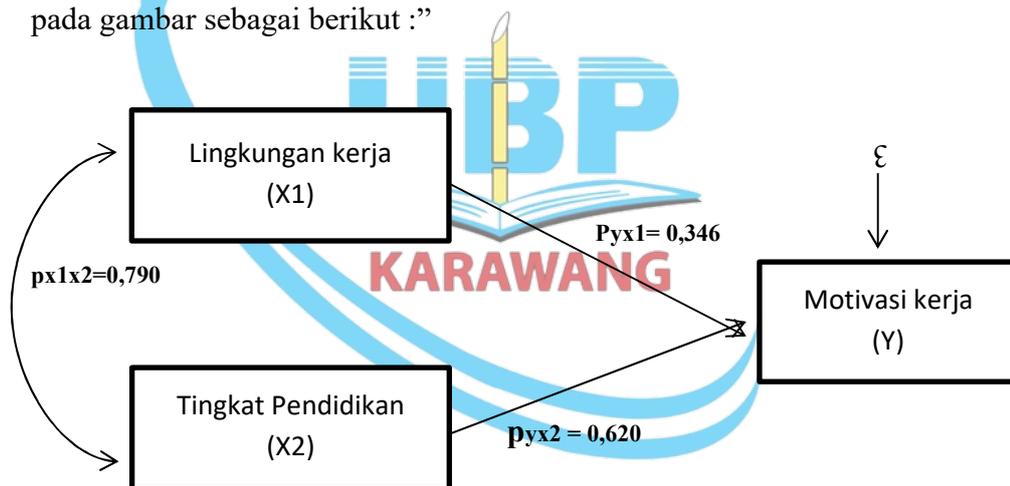
6. Analisis verifikatif

Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan

pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terkait (endogen).

“Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individual) dan simultan (keseluruhan) dari variabel bebas (independen) atau disebut variabel eksogen terhadap variabel terkait (dependen) atau disebut variabel endogen.”

“Untuk besarnya pengaruh langsung dinyatakan koefisien jalur (path coefficient) lambangnya p dan besarnya keeratan hubungan antara variabel dinyatakan oleh koefisien korelasi (r). Berdasarkan kajian teoritik dan uraian diatas, yang melahirkan paradigma penelitian, maka untuk mempermudah pengujian statistik digambarkan diagram jalur (path analisis) pada gambar sebagai berikut :”



Gambar 3.3 analisis jalur
sumber : Riduan dan kuncoro (2013:119)

Persamaan analisis jalur, sebagai berikut :

$$Y = py_{x_1} X_1 + py_{x_2} X_2 + py_x + \epsilon$$

Keterangan :

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Tingkat Pendidikan

Y = Motivasi Kerja

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi x_1 dan x_2

py_{x_1} = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung x_1 terhadap Y

py_{x_2} = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung x_2 terhadap Y

py_z = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Y terhadap Z

Sumber : jainun (2004:11)

3.6.2 Uji hipotesis

Langkah pertama adalah meregresi MK untuk variabel LK dan TK dari hasil data yang diperoleh dari penelitian yang diolah menggunakan program SPSS.

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara simultan (uji F)

“Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (lingkungan kerja dan tingkat pendidikan) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (motivasi kerja) secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.”

2. Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara parsial (Uji t)

“Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.”