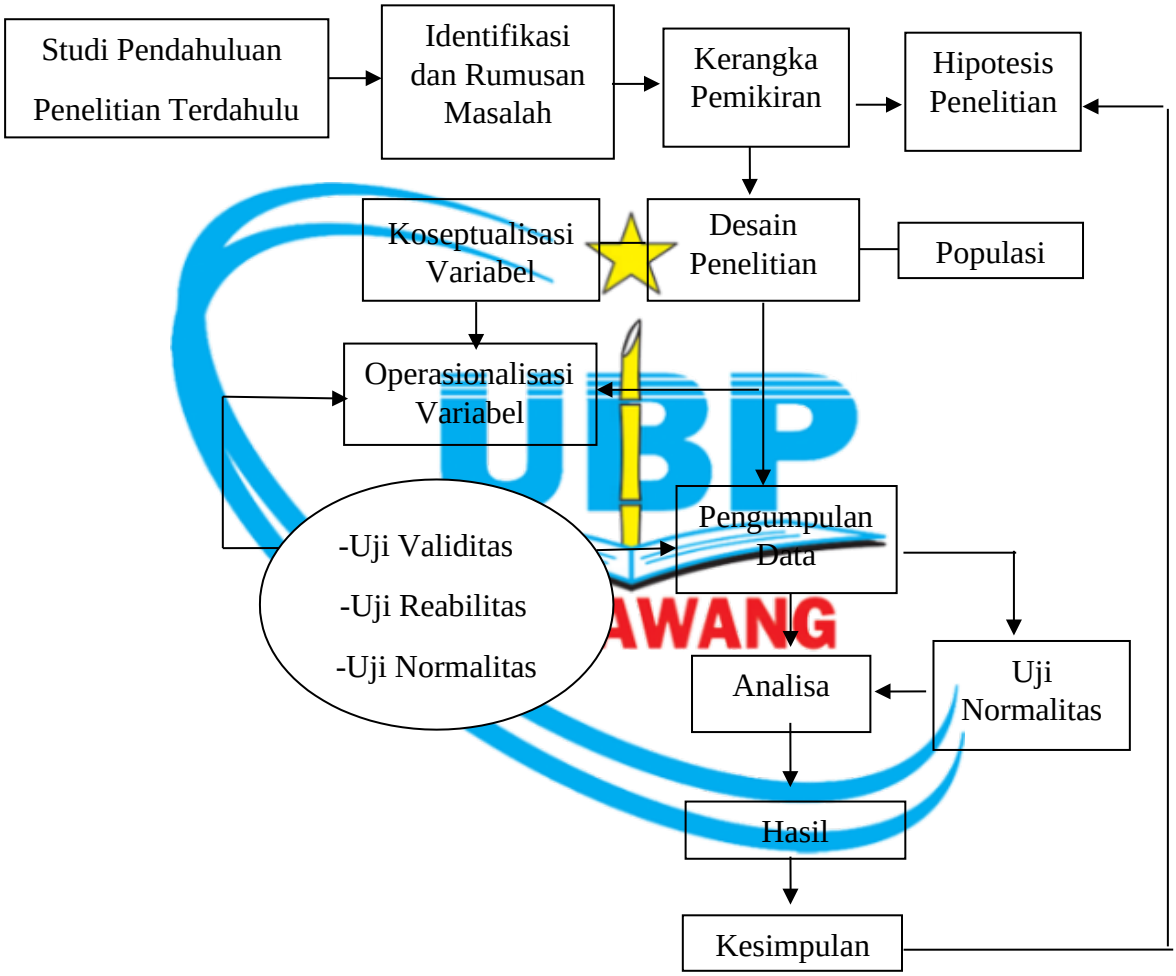
# BAB III
# METODE PENELITIAN

## 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan sebagai berikut :




Gambar 3.1

Desain Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 3.1, penelitian yang digunakan berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang kemudian diberikan penjelasan atau rumusan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini yang terkait dengan variabel penelitian kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia. Landasan teori digunakan sebagai bahan rujukan untuk nmencari jawaban dari

rumusan masalah yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia. Peneliti memberikan kuisioner untuk mendapatkan data akan menghasilkan kesimpulan dan saran yang menjawab semua hipotesis yang telah dikemukakan.

Berdasarkan gambar 3.1 di atas maka desain penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Studi pendahuluan, pada bagian ini diungkapkan tentang motivasi pelaksanaan penelitian sehingga jelas urgensi penelitian yang dilakukan. Dalam melakukan studi pendahuluan dapat dimulai dari teori keilmuan, konsep kebijakan atau dari motivasi empiris lainnya yang ditemui di lapangan.
2. Identifikasi dan rumusan masalah, setelah melakukan studi pendahuluan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan identifikasi masalah yang ada di lapangan dan melakukan rumusan masalah sesuai dengan rencana atau judul penelitian yang dilakukan.
3. Kerangka pemikiran, disusun berdasarkan rencana penelitian yang akan dilakukan dengan memadukan berbagai sumber teori.
4. Hipotesis penelitian, melakukan penyataan sementara terhadap hasil penelitian atau ramalan terhadap hasil penelitian nanti.
5. Konseptualisasi variabel, dalam konseptualisasi variabel yang terdapat pada judul atau masalah penelitian perlu dibatasi pengertiannya untuk menghindari salah maksud dalam menafsirkan konsep tersebut antara peneliti dan pebaca hasil penelitiannya, serta untuk membatasi penelitian itu sendiri.
6. Populasi dan sampel, ditentukan sesuai dengan tempat penelitian. Penentuan jumlah sampel yang digunakan diambil berdasarkan pendapat para ahli.
7. Operasionalisasi variabel, digunakan dalam menentukan parameter untuk mengukur variabel.
8. Pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data penelitian melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden yang jumlahnya telah ditentukan.
9. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas, relaibilitas dan normalitas. Hal ini dilakukan untuk

mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan sudah sesuai dengan yang dimaksud atau belum. Jika hasilnya tidak valid, tidak reliabel dan tidak normal maka perlu dilakukan tinjauan ulang tentang konseptualisasi variabelnya. Sedangkan jika hasilnya valid, reliabel dan normal, maka dilanjutkan pada tahap analisis data.

10. Analisis data, pada tahap ini, alat analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F, dan koefisien determinasi.
11. Kesimpulan dan saran, setelah selesai melakukan analisis data dan pembahasan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan kesimpulan dan pemberian saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

## 3.2 Metode Penelitian

Menurut Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow (Sugiyono, 2018:1) menyebutkan bahwa "*Research is the systematic collection and presentation of information*". Penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya. Selanjutnya Creswell (Sugiyono, 2018:1) menyebutkan bahwa "*Research methods involve the form of data collection, analysis, an interpretation that research proposes for the studies*".

Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pada penelitian ini survey dilakukan dengan cara mengambil informasi dari responden yang dikumpulkan langsung dari populasi terhadap objek dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud dengan metode analisis deskritif adalah Metode analisis deskritif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2013:13) yang dimaksud metode kuantitatif adalah : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sempel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitoku Rubber Indonesia yang bertempat di kawasan industri mitra karawang, JL. Mitra Raya 2 Blok E-5 Kawasan PT.TT Tekno Park Indonesia, parung mulya ciampel-karawang west java 41361 indonesia.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan selama 6 bulan, dari bulan oktober 2022 sampai Agustus 2023 dengan tahapan penelitian sebagai berikut :

a. Tahapan Persiapan : yaitu menyusun pemberkasan, menentukan tempat dan waktu penelitian, menyusun instrument, membuat proposal penelitian dan pengajuan izin penelitian.
b. Tahapan Pelaksanaan Penelitian : yaitu mengmpulkan data, mengolah data dan menarik kesimpulan.
c. Tahapan Penyelesaian : yaitu menyusun laporan penelitian, proses bimbingan dan perbaikan, sidang skripsi, pencetakan dan pengandaan skripsi.

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Departemen Quality Control, sedangkan untuk objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) serta Kompetensi variavel (X1) dan Motivasi Kerja sebagai variable (X2).

Secara lebih terperinci jadwal penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**
**Jadwal Penelitian priode 2023**

| No | Kegiatan | Agust 2020 | | | | Sept 2020 | | | | Okt 2020 | | | | Nop 2020 | | | | Des 2020 | | | | Agus 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penentuan tempat penelitian | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan judul penelitian | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal Skripsi | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal Skripsi | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |

| No | Kegiatan | Agust 2020 | | | | Sept 2020 | | | | Okt 2020 | | | | Nop 2020 | | | | Des 2020 | | | | Agus 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengambilan data penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Perbaikan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Penggandaan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah penelitian, 2023

## 3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

Adapun desain penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tahapan-tahapan penelitian yang digambarkan sebagai berikut :

### 3.4.1 Definisi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel-variabel independennya adalah : Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. **Definisi Variabel Kompetensi (X1)**

   Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 38). Pada penelitian ini variabel-variabel independennya adalah : Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). keterampilan atau pengetahuan

yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2. **Definisi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

   Menurut Widodo (2016:322) Motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

3. **Definisi Variabel Kinerja (Y)**

   Menurut Mohammad Faisal Amir (2015:5) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang maupun tanggung jawab masing-masing ataupuntentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku dan menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

### 3.4.2 Definisi Operasional

Meneliti pada prinsipnya merupakan kegiatan melakukan pengukuruan, maka harus ada alat ukur yang baik (Sugiono, 2014:102). Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jenis dan indikator variabel. Berikut ini operasional variabel dalam penelitian ini:

1. **Operasional Variabel Kompetensi (X1)**

   Operasional Variabel Kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang diungkapkan oleh Gordon dalam Sutrisno (2010:16). Bahwa dimeni dan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

   1. Pengetahuan
      a. Karyawan mengetahui keinginan dan harapan pelanggan dengan menjadikannya sebagai perioritas utama
      b. Karyawan mengetahui peraturan Perusahaan yang harus dijalani dengan baik
   2. Pemahaman

a. Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi disetiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya dan mampu memotivasi yang lainnya
b. Karyawan mampu bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan perusahaan

3. Nilai
   a. Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja
   b. Karyawan menjalankan pekerjaan dengan senang
4. Kemampuan
   a. Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan reka kerja
   b. karyawan memiliki kemampuan dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam perusahaan
5. Sikap
   a. Karyawan selalu berkisap positif dalam menghadapi permasalahan diperusahaan
6. Minat
   a. karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya

**Tabel 3.2**
**Operasional Kompetensi (X1)**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---|
| Kompetensi | 1. Pengetahuan | a. Karyawan mengetahui keinginan dan harapan pelanggan dengan menjadikannya sebagai perioritas utama | Likert | 1 |
| | | b. Karyawan mengetahui peraturan Perusahaan yang harus dijalani dengan baik | Likert | 2 |
| | 2. Pemahaman | a. Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi disetiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya dan mampu memotivasi yang lainnya | Likert | 3 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---|
| | | b. Karyawan mampu bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan Perusahaan | Likert | 4 |
| | 3. Nilai | a. Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja | Likert | 5 |
| | | b. Karyawan menjalankan pekerjaan dengan senang | Likert | 6 |
| | 4. Kemampuan | a. Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan reka kerja | Likert | 7 |
| | | b. karyawan memiliki kemampuan dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam perusahaan | Likert | 8 |
| | 5. Sikap | a. Karyawan selalu berkisap positif dalam menghadapi permasalahan diperusahaan | Likert | 9 |
| | 6. Minat | a. karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya | Likert | 10 |

Sumber Gordon dalam Sutrisno (2011:16)

**2. Operasional Variabel Motivasi (X2)**

Operasional variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang digunakan oleh Daft (2011:24) bahwa dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisikologi
   a. Karyawan menerima gaji sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan
2. Kebutuhan akan rasa aman
   a. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan

b. Karyawan mendapatkan tunjangan dari perusahaan

3. Kebutuhan akan sosial

a. Karyawan memiliki kesempatan dalam pengembangan karir di perusahaan.

4. Kebutuhan akan penghargaan

a. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

b. Karyawan mendapatkan fasilitas pendukung pekerjaan

c. Penghargaan atasan baik terhadap hasil kerja karyawan

5. Kebutuhan aktualisasi diri

a. Hubungan kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik

b. Karyawan menyukai pekerjaan yang diberikan perusahaan saat ini

c. Penempatan posisi karyawan yang diberikan sesuai dengan potensi

**Tabel 3.3**
**Operasional Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi | 1. Kebutuhan fisikologi | a. Karyawan menerima gaji sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan | Likert | 1 |
| | 2. Kebutuhan akan rasa aman | a. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari Perusahaan | Likert | 2 |
| | | b. Karyawan mendapatkan tunjangan dari Perusahaan | Likert | 3 |
| | 3. Kebutuhan akan sosial | a. Karyawan memiliki kesempatan dalam pengembangan karir di Perusahaan | Likert | 4 |
| | 4. Kebutuhan akan penghargaan | a. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | Likert | 5 |
| | | b. Karyawan mendapatkan fasilitas pendukung pekerjaan | Likert | 6 |
| | | c. Penghargaan karyawan baik terhadap hasil kerja karyawan | Likert | 7 |
| | **5.** Kebutuhan aktualisasi diri | a. Hubungan kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik | Likert | 8 |
| | | b. Karyawan menyukai pekerjaan yang diberikan Perusahaan | Likert | 9 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---|
| | | c. Penempatan posisi karyawan sesuai dengan potensi | Likert | 10 |

Sumber data : diolah, penelitian 2023

### 3.4.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Operasional variabel kinerja karyawan menagcu pada pendapat yang diungkapkan oleh Robbin (Bintoro, 2017:107) bahwa dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
   a. Karyawan menghasilkan produk yang berkualitas
   b. Karyawan memiliki kualitas kerja dengan baik
2. Kuantitas
   a. Karyawan selalu menjaga kebersihan dalam mengerjakan pekerjaan
   b. Karyawan bekerja sesuai dengan sop dalam perusahaan
3. Ketepatan waktu
   a. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
   b. Karyawan tidak melebihi waktu jam istirahat yang sudah ditetapkan perusahaan
4. Efektivitas
   a. Karyawan bersedia bekerja dengan rekan kerja
   b. Target harian karyawan selalu tercapai
5. Kemandirian
   a. Karyawan disiplin dalam melaksanakan perintah
   b. Karyawan bertanggung jawab dengan hasil kerja yang karyawan kerjakan

**Tabel 3.4**
**Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | No Item |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja | 1. Kualitas | a. Karyawan menghasilkan produk yang berkualitas | Likert | 1 |
| | | b. Karyawan memiliki kualitas kerja dengan baik | Likert | 2 |
| | 2. Kuantitas | a. Karyawan selalu menjaga kebersihan dalam mengerjakan pekerjaan | Likert | 3 |
| | | b. Karyawan bekerja sesuai dengan sop dalam perusahaan | Likert | 4 |
| | 3. Ketepatan waktu | a. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Likert | 5 |
| | | b. Karyawan tidak melebihi waktu jam istirahat yang sudah ditetapkan perusahaan | Likert | 6 |
| | 4. Efektivitas | a. Karyawan bersedia bekerja dengan rekan kerja | Likert | 7 |
| | | b. Target harian karyawan selalu tercapai | Likert | 8 |
| | 5. Kemandirian | a. Karyawan disiplin dalam melaksanakan perintah | Likert | 9 |
| | | b. Karyawan bertanggung jawab dengan hasil kerja yang karyawan kerjakan | Likert | 10 |

Sumber : Data diolah, penelitian 2023

### 3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2010). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### 3.5.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:187) sumber data merupakan subjek dari mana asal data penelitian diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang lansung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak lansung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain.

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiono (2014:193), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individual atau perorangan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil survey yang dilakukan peneliti melalui kuesioner pada PT. Mitoku Rubber Indonesia.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiono (2014:402), data sukunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada gambaran data. Sumber data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian sebagai berikut :

1. Literatur dan fropil PT. Mitoku Rubber Indonesia
2. Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian
3. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, ketika seseorang ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau keyakianannya terhadap suatu topic sumber daya manusia Itijanto (2013:38).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja. Menurut Istijanto (2011:81) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut :

SB : Sangat baik, maka diberi nilai 5

B : Bik, maka diberi nilai 4

CB : Cukup baik, maka diberi nilai 3

TB : Tidak baik, maka diberi nilai 2

STB : Sangat tidak baik, maka diberi nilai 1

**Tabel 3.5**

**Kriteria Skala Penelitian**

| Jawaban | Skor |
|---|---|
| Sangat Baik | 5 |
| Baik | 4 |
| Cukup Baik | 3 |
| Tidak baik | 2 |
| Sangat Tidak Baik | 1 |

Sumber : Sugiyono, 2017

c. Observasi

Yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. mengadakan penelitian secara langsung mengenai kegiatan yang dilaksanakan dan latar belakang keadaan sekarang yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## 3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada bagian quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia yang berjumlah 120 0rang.

### 3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) menyatakan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Responden yang dipilih dalam penelitian ini karyawan pada bagian quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia. Bila populasi besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sebanyak 93 responden di ambil pada PT. Mitoku Rubber Indonesia.

### 3.6.3 Teknik Sampling

Teknik Sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini simple random sampling. Dikatakan simple atau sederhana sebab pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut.

## 3.7 Pengujian Keabsahan Data

Agar data yang diperoleh dengan kesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Uji instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

### 3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017:125-126) menyatakan bahwa “Uji validitas yaitu untuk menunjukan sejauh mana skor atau nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan. Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan

dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik, yang menjadi perhatian utama yang berkaitan dengan karakteristik psikologis dan hasil pengukuran yang sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor atau nilai suatu karakteristik lain. Setelah ditabulasikan maka pengujian validitas kontruksi dilakukan dengan analisis faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya minimal 0,3 keatas maka faktor itu dapat disimpulkan bahwa isntrumen tersebut validitas konstruksi yang baik". Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data disini adalah program software SPSB.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012:130) menyatakan bahwa "Uji reabilitas adalah pengujian yang dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan cara *test-retest (stability), equivalent,* dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada diinstrument dengan teknik tertentu. Melalui bantuan program SPSB *for windows*. Uji reabilitas dilakukan dengan cronbach's alpha. Bila cronbach alpha besarnya 0,60 keatas dan positif maka alat ukur ini dapat dipercaya atau tingkat konsistensi dari suatu infromasi apabila dilakukan berulang-ulang".

### 3.7.2 Transformasi Data

Menurut (Kuncoro, 2012:30) menyebutkan bahwa "Langkah-langkah transformasi data ordinal ke interval sebagai berikut:

1. Jawaban dari selembaran kertas responden dari angket yang disebrakan, setelah diisi dan ditabulasikan kemudian diproses dengan mengkelompokan sesuai alternatif jawaban dipandu item pertanyaan.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif, tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara tab perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Menentukan dentitas, tentukan nilai tertinggi dentitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat curve normal baku.
7. Menentukan scale value atau skala nilai, tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{(\textit{Density at Lower Limit} - \textit{Density at Upper Limit})}{(\text{Area } \textit{Below Upper Limit} - \text{Area } \textit{Below Lawer Limit})}$$

8. Menentukan tranformasi dengan rumus sebagai berikut :

   Y = NS + k

   K = 1 + [ NS min ]".

### 3.7.3 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013:160) menyebutkan bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal". Dalam pengujian ini menggunakan program software SPSB.

## 3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hiposkripsi

### 3.8.1 Rancangan Analisis

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menguji statistika peneliti menggunakan alat bantu berupa *sofware* komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences)*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016:147) menyebutkan bahwa "Perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan pengaruh kompetensi dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil survey yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain menggunakan instrumen dari skala likert, meliputi analisis rentang skala dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Dimana:

n : Jumah sampel

m : Jumlah alternative jawaban (skor 1 – 5)

Rentang terendah : Skor terendah x Jumlah sampel

Skala tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

**3.8.1.1.1 Skala tipe kriteria**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 256 responden. Instrumen dengan skala likert pada skala terendah dengan skor satu (1) dan skala tertinggi dengan skor lima (5).

**3.9 Perhitungan skala**

Skala terendah = skor terendah x jumlah sampel

= 1 x 256 = 256

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

= 5 x 256 = 1280

Sehingga dapat diketahui penelitian ini rentang skalanya adalah :

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

$$= \frac{1280}{1 + (256 \,.\, 0{,}05)^2}$$

$$= \frac{1280}{1 + 3{,}76}$$

$$= \frac{1280}{13{,}76}$$

$$= 93$$

**Tabel 3.6**

**Analisis Rentang Skala**

| Skala Skor | Rentang Skala | Deskripsi Skor | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Kompetensi** | **Motivasi Kerja** | **Kinerja Karyawan** |
| 1 | 93 – 147.6 | Sangat Tidak Sesuai | Sangat Rendah | Sangat Rendah |
| 2 | 147.6 – 196.9 | Tidak Sesuai | Rendah | Rendah |
| 3 | 196.9 – 255.8 | Cukup Sesuai | Cukup Rendah | Cukup Rendah |
| 4 | 255.8 – 366.8 | Sesuai | Tinggi | Tinggi |
| 5 | 366.8 – 395 | Sangat Sesuai | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi |

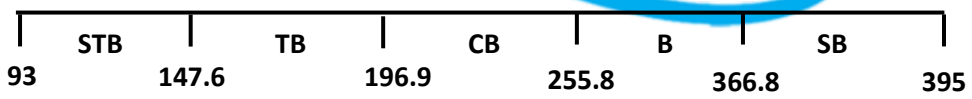
Sumber : Data diolah, penelitian 2023

Dapat dilihat pada tabel, nilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia.

Dapat dilihat rentang skala jika digambarkan melalui *Bar Scale* sebagai berikut:

**Gambar 3.2**

***Bar Scal***




Sumber : Sugiyono (2017:95)

### 3.9.1.1 Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitoku Rubber Indonesia Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar dampak variabel bebas yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan path analisis. Sebelumnya untuk menganalisis korelasi baiknya menganalisis traansformasi data denga menggunakan model MSI dan

bantuan software SPSS.

### 3.9.1.2 Rancangan Analisis Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2013:216) menyebutkan bahwa "Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel, dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment*".

**Tabel 3.7**

**Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0, 399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1.000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2013:250)

### 3.9.1.3 Rancangan Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

CD = r2 x 100%

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

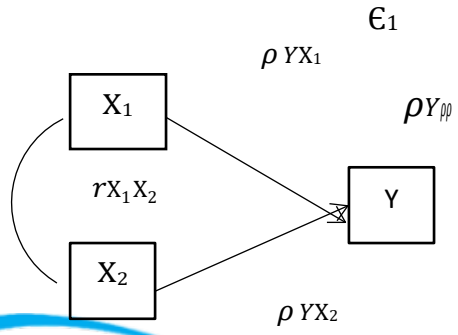
Sumber: Sugiyono (2014:216)

### *3.9.1.4* Rancangan Analisis Jalur (*Path Analysis)*

Menurut Nidjo Sandjojo dalam Marsono (2016), analisis jalur adalah suatu metode penelitian yang utama digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Pada dasarnya analisis jalur merupakan sarana atau Teknik yang dapat membantu peneliti untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal data kuantitatif korelasional. Analisis jalur juga dapat membantu dalam memperkirakan besarnya pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain

dalam satu hipotesis kausal. Selain itu, teknik analisis jalur dapat digunakan peneliti untuk menguji kesesuaian pada model yang telah dihipotesiskan.

Dalam penelitian ini disajikan




**Gambar 3.3 Analis Jalur**

Sumber : Yani, 2023

Keterangan :

$X_1$ = Kompetensi

$X_2$ = Motivasi kerja

Y = Kinerja Karyawan

$rX_1X_2$ = Korelasi $X_1$ dan $X_2$

$\rho\ YX_1$ = Koefisien jalur yang menggambarkan besaran pengaruh $X_1$ terhadap Y

$\rho\ YX_2$ = Koefisien jalur yang menggambarkan besaran pengaruh $X_2$ terhadap Y

$Є_1$ = Variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diukur dalam penelitian

$\rho Y_{pp}$ = Koefisien jalur yang menggambarkan besaran pengaruh langsung Є terhadap Y

### 3.10 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012:70) menyebutkan bahwa "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada faktor-faktor atau data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan".

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent)

yang menggunakan rancangan hipotesis melalui penetapan hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan adapun hipotesis alternatif (Ha) yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui tahapan penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji, lalu perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan terakhir adalah penarikan kesimpulan (Rifkhan, 2018).

### 3.10.1 Uji hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugitono, 2014 : 192).

a. Merumuskan Hipotesis

   $H_o$ : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia.

   $H_a$ : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia.

b. Menentukan nilai F table

   Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkah kesalahan (a) 5% = 0,05 dan dengan *dk pembilang* = k dan *dk penyebut* = (n – k – 1).

c. Menentukan nilai F hitung

   Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS.

   Kesimpulan $H_o$ ditolak apabila F hitung > F tabel atau $H_o$ diterima apabila F hitung ≤ F tabel.

### 3.10.2 Uji Hipotesis secara Parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b1 atau b2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014 : 192).

a. Merumuskan Hipotesis

   $H_o$ : Kompetensi dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia.

   $H_a$ : Kompetensi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia.

b. Menentukan nilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan dengan *dk* = n – 2.

c. Menentukan nilai t hitung

Nilai t hitung dengan menggunakan program SPSS

d. Kesimpulan

$H_o$ ditolak apabila t hitung > t tabel atau $H_o$ diterima apabila t hitung ≤ t tabel.