

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sesuai dengan penjelasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya maka penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa observasi, kuisisioner, dan riset kepustakaan.

B. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah karyawan pada pusat perbelanjaan Multimart Simbarwaringin yang berada dikawasan Jalan Raya Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Lampung Tengah.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel . Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS.

1. Operasional Variabel

Oprasional disini menjelaskan tentang variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan memberi kesimpulan tentang batasan serta ruang lingkup penelitian dan variabel yang dianalisis meliputi :

a. Motivasi Kerja (X_1)

1) Definisi Konseptual

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, dengan di dasarkan fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

1) Definisi Operasional

Motivasi adalah pemberian daya penggerak pada seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama dan lebih efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil yang maksimal dengan di dasarkan fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan Multimart Simbarwaringin.

b. Stres Kerja (X_2)

1) Definisi Konseptual

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, dengan faktor tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

2) Definisi Operasional

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang sering dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi, yang dapat berpengaruh terhadap keadaan psikologis seseorang dari faktor tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan Multimart Simbarwaringin.

c. Kompensasi (X_3)

1) Definisi Konseptual

Singodimejo yang dikutip Edy Sutrisno (2011: 182) mengemukakan "kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut". Dengan faktor upah dan gaji, insentif serta tunjangan.

2) Definisi Operasional

Kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai imbalan dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut dengan bentuk

upah dan gaji, insentif serta tunjangan yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan Multimart Simbarwaringin.

d. Lingkungan Kerja (X_4)

1) Definisi Konseptual

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok yang berhubungan penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan antar pegawai

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjanya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan yang berhubungan penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan antar pegawai yang diukur menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan Multimart Simbarwaringin..

e. Produktivitas Kerja (Y)

1) Definisi Konseptual

Menurut Danang (2012:203) "produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu" dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2) Definisi Operasional

Produktivitas kerja adalah adalah suatu keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, yaitu produktivitas merupakan rasio dari hasil kinerja pada waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi kerja yang diukur

menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan Multimart Simbarwaringin.

Tabel 5. Variabel Penelitian Dan Indikator-Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Angket
Motivasi Kerja (X ₁)	1. Fasilitas kerja 2. Prestasi kerja 3. Pengakuan dari atasan 4. Pekerjaan itu sendiri	1) 1 2) 2,3,4,5,6,7 3) 8,9,10,11,12 4) 13,14,15,16,17,18,19,20
Stres Kerja (X ₂)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	1) 1,2,3,4,5,6 2) 7,8,9,10,11,12,13 3) 14, 4) 15 5) 16,17,18,19,20
Kompensasi (X ₃)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1) 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 2) 13,14,15 3) 16,17,18,19,20
Lingkungan Kerja (X ₄)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar pegawai	1) 1 2) 2,3,4 3) 5 4) 6 5) 7,8,9,10,11,12,13,14 6) 15 7) 16,17,18,19,20

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Angket
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	1) 1,2,3,4,5,6,7,8
	2. meningkatkan hasil yang dicapai	2) 9,10,11
	3. pengembangan diri	3) 12,13,14,15,16,17
	4. mutu	4) 18,19
	5. efisiensi	5) 20

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013: 115). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan yang ada di Multimart Simbarwaringin yang berjumlah 40 orang.

a. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan juga dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Sugiyono (2013: 116)

Noor (2017: 157) Dilihat dari substansi tujuan penarikan sampel yakni untuk memperoleh representasi dari populasi yang tepat, maka besarnya sampel yang diambil perlu mempertimbangkan populasi serta kemampuan estimasi. Pertimbangan populasi akan menentukan teknik pengambilan sampel, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias, sementara kemampuan estimasi berkaitan dengan presisi dalam mengestimasi populasi dan sampel serta bagaimana sampel dapat digeneralisasikan atau populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya tidak lebih besar dai 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan Multimart Simbarwaringin yaitu 40 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 193) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reabilitas instrument*. Kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang di gunakan untuk mengumpulkan data . Oleh karena itu, instrument yang telah teruji validitas dan reabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber yang asli. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah opini subyek (karyawan). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan hasil kuisisioner yang telah diedarkan ke seluruh karyawan Multimart Simbarwaringin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Study Kepustakaan (*Library Research*)

Study Kepustakaan (*Library Research*) yaitu hasil pengutipan dari *literature* buku-buku dan data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan, motivasi, stress kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- (a) Pengamatan atau Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono (2013:203) observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Penulis melakukan pengamatan dengan terjun langsung ke lapangan lalu mencatat apa saja yang penting dalam menangani objek yang diteliti yaitu penelitian langsung pada instansi terkait dan sikap karyawan.

- (b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala hal yang penting baik dalam bentuk gambar, barang, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang benar.

- (c) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah metode atau cara mengumpulkan data dan berbagai informasi dengan cara menanyakan secara langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

(d) Angket (*Quesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang berjumlah 40 orang untuk di jawab, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan kepada karyawan yang isinya berkaitan dengan produktivitas kerja karyawannya.

Tabel 6. Tabel Skala Likert

Jawaban	Kriteria
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Netral (N)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Hasil Uji Kuisioner

2. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Sugiyono (2013:206).

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:455) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n = jumlah banyaknya subjek

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:456) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x_a^2}{a_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum x_a^2$ = Jumlah varian butir

a_1^2 = Jumlah varian total

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogrov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi. Ghozali (2017:110)

d. Uji Lienaritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas data adalah :

- 1) Jika signifikansi (*Signivicance level*) >0.05 , maka data tidak mempunyai hubungan yang linier.
- 2) Jika signifikansi (*Signivicance level*) <0.05 , maka data mempunyai hubungan yang linier.

e. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam *independent sampel T Test* dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dua atau lebih kelompok data adalah sama.

3. Pengujian Model Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel independen (Produktivitas Kerja Karyawan). Secara umum persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja karyawan

b_1X_1 = motivasi kerja

b_2X_2 = stres kerja

b_3X_3 = kompensasi

b_4X_4 = lingkungan kerja

α = konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = koefisien regresi berganda

e = standard error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada didalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak. Sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada di dalam daerah dimana H_0 diterima.

b. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Motivasi (X_1) Stres Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% adalah Wibowo, (2012 : 135) :

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antaranvariabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel *independen* ((X_1) (X_2) (X_3) (X_4)) terhadap variabel dependen (Y).

Ha : $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negative antara variabel *independen* ((X₁) (X₂) (X₃) (X₄))terhadap variabel dependen (Y).

Ha : $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positive antara variabel *independen* ((X₁) (X₂) (X₃) (X₄))terhadap variabel dependen (Y).

2) Menentukan tingkat signifikan dengan tabel

3) Mencari t hitung dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i.

s_{b_i} = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i.

Keputusan :

Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H₀ ditolak

b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu Motivasi (X₁) Stres Kerja (X₂) Kompensasi (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% adalah Wibowo, (2012 : 135) :

1) Jika nilai signifikan > 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima , atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel

R^2 = korelasi parsial yang ditemukan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak

Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima

c. Koefisien Diterminasi (R^2)

Pada pengujian koefisien diterminasi ini dilihat seberapa besar variabel *independen* dalam memberikan informasi terhadap variabel *dependen*. Untuk menentukan dengan melihat hasil output SPSS pada tabel model summary. Nilai berada antara nol sampai dengan satu. Jika nilai kecil berarti kemampuan variabel *independen* untuk menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel *independen* dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.

Menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{\sum (Y^* - \hat{Y})^2 / K}{\sum (Y - \hat{Y})^2 / K} = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi}}{\text{jumlah kuadrat total}}$$

Y = nilai pengamatan

Y* = nilai y yang ditaksir dengan model regresi

\hat{Y} = nilai rata-rata pengamatan

K = jumlah variabel independen

d. Hipotesis Statistik

Hipotesis pertama yaitu pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

H0 : $b_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : $b_1 > 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis kedua yaitu pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H0 : $b_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : $b_2 > 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis ketiga yaitu pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

H0 : $b_3 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a : b_3 > 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis keempat yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan

$H_0 : b_4 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_a : b_4 > 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis kelima pengaruh variabel motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_0 : b_1 b_2 b_3 b_4 \gamma \leq 0$: Motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

$H_a : b_1 b_2 b_3 b_4 \gamma > 0$: Motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja