**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. penelitian ini mengolah data motivasi kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja yang diliat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1. **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yakni :

1. Variabel Independen
2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia berperilaku, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentikan dengan kebutuhan atau keinginan.[[1]](#footnote-1)

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang mampu menciptakan ataumembuat kedua belah pihak menjadi senang, bahagia dan bangga. Untuk merealisasikan hal tersebut, maka seorang pemimpin harus mempunyai gayakepemimpinan yang tepat, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tuduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati dan segala aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya.[[2]](#footnote-2)tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.[[3]](#footnote-3)

1. Kepuasan Kerja

Terdapat bemacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.[[4]](#footnote-4)

1. Variabel Dependen
2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tin dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya.[[5]](#footnote-5)

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

1. **Jenis dan Sumber Data**
2. **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data yang dapat dinyatakan dengan angka dan dapat diukur melalui sebuah satuan hitung. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.[[6]](#footnote-6) data yang diambil dari website PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1. **Sumber**

Sumber-sumber data yang penting dalam permasalahan ini dicari dan dikumpulkan kemudian dikelola data tersebut. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ucapan dan tindakan yang dijalankan, pengambilan data tersebut dilakukan melalui Kuesioner.

1. Data Sekunder

Penelitian ini data yang digunakan adalah data sukender. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang didapatkan secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Mencari suatu teori, data, ataupun informasi penelitian dengan mencari melalui buku, internet, jurnal ilmiah, sumber data penting.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. **Populasi**

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[[7]](#footnote-7) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja di palembang yang seluruhnya berjumlah kurang lebih 1.200 orang yang terdiri dari karyawan dan pimpinan.

1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi, yang merupakan perwakilan dari populasi.[[8]](#footnote-8) Dalam penelitian ini yang menjadi samel adalah karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dalam penelitian ini teknk sampling yang digunakan adalah dengan cara tekni *accidental sampling. Accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian.[[9]](#footnote-9) Sehingga dalam teknik sampling di sini peneliti mengambil responden pada saat itu juga di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Kemudian dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :[[10]](#footnote-10)

n =

dimana

*n* = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yaitu 1.200 karyawan

E = Batas toleransi kesalahan adalah 10%

Jadi :

n =

n =

n =

n = = 92.30 = 92 orang karyawan.

1. **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpula data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan.[[11]](#footnote-11) Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan wawancara untuk memperoleh sebuah informasi atau data-data yang diperlukan oleh peneliti dalam mengetahui motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1. **Metode Analisis Data**
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah korelasi produk momen antara skorsetiap butir pertanyaan dengan skor total sehingga disebut sebagai inter item-total correlation. Validitas merujuk pada kemampuan satu item (soal/pertanyaan) dalam mengukur satu aspek tertentu. Biasanya harga validitas ditunjukkan dengan besarnya harga korelasi. Umumnya satu item dinyatakan valid jika memiliki harga di atas 0,3. Meskipun demikian,ada juga pakar yang menyatakan bahwa harga validitas item dapat sebesar 0,25. Kedua harga ini dapat digunakan sebagai patokan untuk menyatakan valid atau tidaknya satu item tersebut [[12]](#footnote-12).

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau consistency atau dapat dipercaya. Artinya instrument yang akan digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja.[[13]](#footnote-13)

1. **Pengujian Asumsi Klasik**

untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakanyaitu: *ujinormalitas , uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi* dan *uji linearitas* yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkanantara data yang kita miliki dan data berdistribusinormal yangmemiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.Data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang) menggunakan angka signifikansi uji kolmogorov-Smirnov. Jika data yang diuji lebih kecil dari pada 50, peneliti menggunakan sig Shapiro Wilk. Tingkat signifikan > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.[[14]](#footnote-14)

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (disturbance term –ed) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai dL (durbin lower) dan dU (durbin upper) dengan melihat tabel durbin – Watson, pada = 5%dan k = 2 (nilai k menunjukkan nilai variabel bebas) dimana n merupakan jumlah responden.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan diantaranya, yaitu uji spearman’s rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandaradized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.[[15]](#footnote-15)

1. **Uji Multikolinieritas**

Pendekataan *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan menilai (VIF) dari hasil analisis regresi. Dikatakan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X1 X2, X3 dan seterusnya) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain : 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 (r ≤0,60). Jika tolerance ≤ 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi gejala *multikolinieritas* yang tinggi.[[16]](#footnote-16)

1. **Uji Liniearitas**

Uji Linearitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk sbagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan meeenggunakan *Test For Linearity* dengan pada tarif signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifkan kurang dari 0,05.[[17]](#footnote-17)

1. **Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Disiplin Kerja

b1b2b3 = Koefisien regresi

e = standar error

1. **Uji F ( Simultan )**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya yaitu :

1. Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel (Fhitung> Ftabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0ditolak, H1diterima
2. Jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel (Fhitung< Ftabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secarasignifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0diterima, H1 ditolak.
3. **Uji T ( Parsial )**

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu :

* 1. Jika t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung> t tabel), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 ditolak, H1 diterima
  2. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 diterima, H1 ditolak.

1. **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R2) mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 < R2 < 1). Semakin besar nilai R2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.[[18]](#footnote-18)

1. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), Hlm. 276 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mutiara bunda ulil albab, *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikecamatan Astana Anyar Bandung (Tugas Akhir, 2014). Hlm.26* [↑](#footnote-ref-2)
3. Wardiman, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta,* (Surakarta: Jurnal Skripsi, 2016), hlm.7 [↑](#footnote-ref-3)
4. Wardiman, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta,* (Surakarta: Jurnal Skripsi, 2016) [↑](#footnote-ref-4)
5. Wibowo, *Manajemen Kinerja,* ( Jakarta: PT RajaGrifindo Persada, 2007), hlm. 4 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: penerbit Bumi Aksara, 2012), hlm. 30 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sugiyono, *Metodelogi penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2009) [↑](#footnote-ref-7)
8. Hamidi, *Metodelogi Penelitian dan Teori Komunikasi,* (Malang : UMM, 2007) [↑](#footnote-ref-8)
9. Notoatmojo, *Metodelogi penelitian Kesehatan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) [↑](#footnote-ref-9)
10. Sevilla, *Research Methods*. (Rex Printing Company. Quezon City, 2007) [↑](#footnote-ref-10)
11. Suharsimi Arikunto, Manajeme penelitian, (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), hlm. 100 [↑](#footnote-ref-11)
12. [↑](#footnote-ref-12)
13. Muhammad Idrus*, Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta : Erlangga, 2009), hlm.180 [↑](#footnote-ref-13)
14. Sarjono, haryadi dan Winda Julianita. *SPSS Vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. (Jakarta : Salemba Empat, 2011), hlm. 53,64. [↑](#footnote-ref-14)
15. Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom,2010)Hlm 84 [↑](#footnote-ref-15)
16. Danang Sunyoto,*Analisis Regresi dan Uji Hipotesis,* (Yogyakarta: CAPS,2011), hlm 79 [↑](#footnote-ref-16)
17. Duwi Priyatno, Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS, (Yogyakarta:MediaKom), hlm 73 [↑](#footnote-ref-17)
18. Nidya Gusnita,*Pengaruh motivasi dan abilityterhadap kinerja karyawan pt. Jasa raharja (persero) cabang riau* [↑](#footnote-ref-18)