

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Metode penelitian ini berupa angka-angka, untuk mencari dan membuktikan apakah ada hubungan dari kedua variabel.

Menurut Mukhid (2021) menjelaskan metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang datanya berupa angka-angka yang bersifat kuantitatif, kegunaannya untuk dapat mengamati kondisi populasi, yang kecenderungan meramalkan masa yang akan datang, (Syahrudin and Salim 2014) mengungkapkan metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.

3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional variabel penelitian

3.2.1 Identifikasi variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini yang akan dibahas dapat didefinisikan sebagai berikut;

1. Variabel Tergantung : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Motivasi Kerja

3.2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus merumuskan definisi operasional terlebih dahulu. Menurut Indrawati (dalam Aulia and Yulianti, 2019) menjelaskan operasional variabel adalah suatu bagian kecil yang klasifikasi ukurannya dapat diketahui, prosesnya dengan cara menurunkan variabel yang ada dalam permasalahan penelitian, yang dapat mempermudah dalam mendapatkan data yang diperlukan untuk penilaian pada masalah penelitian.

3.2.2.1 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja, untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan pada perusahaan dan mendapatkan hasil yang diharapkan.

Pada kinerja karyawan akan diungkapkan oleh peneliti menggunakan skala yang telah disusun oleh peneliti menggunakan berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan. Aspek-aspek kinerja karyawan yang akan digunakan adalah aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Semakin tinggi skor kinerja karyawan yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, demikian sebaliknya.

3.2.2.2 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan demi mencapai tujuan yang sudah dibuat. Karyawan dituntut untuk memiliki motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan bekerja dengan baik.

Pada motivasi kerja akan diungkapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala yang telah disusun oleh peneliti menggunakan aspek-aspek motivasi kerja. Aspek-aspek motivasi kerja yang akan digunakan terdiri dari kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Semakin tinggi skor motivasi kerja yang diperoleh, maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, demikian sebaliknya.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Siyoto and Sodik (2015) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk teliti atau dipelajari lalu diambil kesimpulannya.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sicepat Ekspres Semarang Pedurungan. Pada penelitian kriteria yang digunakan pada populasi ini adalah karyawan pada bagian pengantaran barang.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi. Menurut Husain dan purnomo (Hardani dkk, 2020) menyatakan sampel merupakan bagian dari anggota populasi cara pengambilannya menggunakan teknik sampling. Pada saat pengambilan sampling, sampel yang di ambil harus benar dengan keadaan populasi

yang diteliti, artinya pada hasil penelitian yang dilakukan dari sampel yang ada harus berdasarkan kesimpulan atas populasi yang diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Hardani, dkk (2020) mengatakan teknik pengambilan sampling ini digunakan jika seluruh populasi digunakan untuk penelitian. Teknik ini juga dapat digunakan jika populasi kurang dari 30 orang atau dalam penelitian ini menginginkan tingkat kesalahannya kecil. Karyawan PT. Sicepat Ekspres Semarang Pedurungan memiliki karyawan sejumlah 42 karyawan, seluruh karyawan digunakan untuk subyek penelitian ini.

3.4 Teknik pengumpulan data

Pada skala ini memiliki terdiri dari dua macam item yaitu, *favourable* dan *unfaourable*. Penilaian terhadap jawaban *favourable* terdiri dari empat pilihan yaitu, 4 untuk pilihan Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan sesuai (S), 2 untuk pilihan Tidak Sesuai (TS), 1 untuk pilihan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk penilaian *unfavourable* yaitu, 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), 2 untuk pilihan Sesuai (S), 3 untuk pilihan Tidak Sesuai (TS), 4 Untuk pilihan Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.4.1 Skala kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang didapatkan atau diperoleh oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan dilaksanakan, dengan sesuai peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang diperoleh jika dikerjakan dengan baik akan mendapatkan dampak yang positif bagi perusahaan, dan sebaliknya jika hasil yang dikerjakan dengan tidak baik maka perusahaan akan mendapatkan dampak yang negative. Skala penilaian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sicepat gerai pedurungan kota semarang menggunakan aitem-aitem dari aspek Menurut Mangkunegara (2017) aspek kinerja terdiri dari;

- a) Aspek kualitatif terdiri dari;
 1. Memiliki kemampuan dalam bekerja,
 2. Memiliki kemampuan terhadap menganalisis informasi atau data dan kemampuan menggunakan peralatan kerja,
 3. Kualitas pekerjaan dan ketepatan kerja

4. Memiliki kemampuan dalam mengevaluasi atau menanggapi keluhan dan kritik dari konsumen.
- b) Aspek kuantitatif terdiri
1. Cara atau jenis memberikan pelayan ketika bekerja,
 2. Kondisi pekerjaan dan proses melaksanakan kerja,
 3. Jumlah jam kerja yang dipergunakan,
 4. Total kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan

Tabel 1 Blueprint Skala Kinerja Karyawan

Komponen kinerja Karyawan	Favourable	Unfavourable	Total
Kualitatif	8	8	16
Kuantitatif	8	8	16
Total	16	16	32

3.4.2 Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari luar maupun seseorang yang memberikan arahan dan kekuatan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diterima sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka akan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaannya. Skala penilaian terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT. Sicepat gerai Pedurungan kota Semarang menggunakan aitem-aitem aspek yang diungkapkan oleh Munawar (dalam Setiawan, 2021)

a. Kedisiplinan karyawan

Karyawan menaati norma dan peraturan yang ada diperusahaan. Datang dan pulang kerja dengan tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Imajinasi yang tinggi dan dapat dikombinasikan

Karyawan memiliki kreativitas dan ide-ide yang dapat di kombinasikan dengan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik.

c. Kepercayaan diri

Karyawan memiliki pikiran positif ketika mendapatkan permasalahan.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Ketika mendapatkan permasalahan dengan rekan kerja atau permasalahan pekerjaan karyawan dapat mengontrol emosionalnya.

e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan menyelesaikannya sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Tabel 2 Blueprint Skala Motivasi Kerja

Komponen Motivasi Kerja	Favourable	Unfavourable	Total
Kedisiplinan karyawan	2	2	4
Imajinasi yang tinggi dan dapat di kombinasikan	2	2	4
Kepercayaan diri	2	2	4
Daya tahan terhadap tekanan	2	2	4
Tanggung jawab terhadap tekanan	2	2	4
Total	10	10	20

3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1 Validitas Alat Ukur

Menurut Yusup, dkk. (2018) dalam instrument penelitian yang sedang dilakukan baik atau tidaknya penelitian tersebut ditentukan oleh validitas dan reliabilitas. Validitas mengukur pada yang hendaknya diukur dan pengukuran yang tepat. Pada reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran dari penelitian dapat dipercaya karena kekonkretannya. Menurut Golafshani (dalam, Budiastuti and Bandur 2018) pada penelitian kuantitatif validitas berfokus pada ojektivitas, bukti, deduksi, kebenaran, fakta, nalar dan data numerik.

Menurut Syahrudin dan Salim (2014) validitas adalah suatu kecermatan dan keahlian alat ukur dalam mendapatkan data. Alat ukur dinyatakan valid yang pertama instrument penelitian harus sesuai dengan tujuan penelitian, kedua instrument penelitian yang digunakan mampu membedakan data yang bersumber dari variabel atau aspek-aspek yang terlibat pada penelitian yang dilakukan. Untuk menguji alat ukur validitas pada penelitian ini dengan menguji skor item dan skor total, cara ini disebut validitas butir. Uji validitas ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

3.5.2 Reliabilitas

Menurut Syahrudin and Salim (2014) Reliabilitas adalah kemampuan dari suatu alat ukur tetap konkrit dan konsisten meskipun diukur berkali-kali meskipun ada perubahan waktu. Untuk mengetahui Reliabilitas dalam alat ukur penelitian ini, menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

3.6 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengujinya menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan pengolahan data menggunakan SPSS (Syahrudin and Salim 2014).