

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak berjumlah 35 orang. Lokasi penelitian yaitu kantor PT BPR Centradana Kapuas yang beralamat di Jalan Nusa Indah Baru No. 31-33 Pontianak, Kalimantan Barat.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, peristiwa, atau benda yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian (Purba, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sebanyak 35 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Purba (2021), sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dan digunakan sebagai objek penelitian dan hasil penelitiannya akan menjadi representasi dari populasi keseluruhan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sejumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi (Raihan, 2017).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan adalah data primer. Vianitati (2021) menyatakan bahwa data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek penelitiannya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari jawaban kuesioner

terkait motivasi kerja yang disebarkan kepada karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak serta jawaban kuesioner terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diisi oleh atasan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak.

3.3.2 Teknik Pengumpulan

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner agar peneliti lebih mudah mendapatkan data karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak. Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sejumlah 35.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Syafina (2019) menyatakan bahwa uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas dari suatu kuesioner dapat dilihat dari pernyataan kuesioner yang mampu menjelaskan sesuatu yang akan diukur menggunakan kuesioner tersebut. Dasar yang diambil untuk pengujian validitas yaitu:

- Item pertanyaan disebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- Item pertanyaan disebut tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Dalam penelitian ini, r_{tabel} yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebesar **0,344**. Hasil dari pengujian validitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan X1 (Motivasi Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya ingin mengasah kreativitas diri dalam pelaksanaan pekerjaan.	0,683	0,344	VALID
Saya mengerahkan kemampuan saya secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.	0,659	0,344	VALID
Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan.	0,643	0,344	VALID
Saya ingin diterima oleh karyawan-karyawan lain di lingkungan kerja.	0,579	0,344	VALID
Saya ingin dihormati oleh rekan-rekan kerja saya.	0,452	0,344	VALID
Saya selalu aktif mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.	0,614	0,344	VALID
Saya ingin mengerahkan wawasan dan kemampuan saya secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,664	0,344	VALID
Saya ingin mengembangkan tanggung jawab dan kemampuan saya melalui keikutsertaan dalam ujian	0,390	0,344	VALID

kenaikan jabatan.			
Saya dapat mengambil keputusan terkait pekerjaan yang berada di luar kondisi.	0,463	0,344	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan X2 (Disiplin Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
Karyawan ini datang kerja tepat waktu pada pukul 07.30	0,795	0,344	VALID
Karyawan ini meninggalkan kantor tepat waktu pada pukul 16.30	0,668	0,344	VALID
Karyawan ini memiliki kemauan untuk menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0,860	0,344	VALID
Karyawan ini selalu mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0,809	0,344	VALID
Karyawan ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk	0,447	0,344	VALID

kepentingan pekerjaan.			
Karyawan ini selalu berseragam lengkap sesuai dengan ketentuan dan jadwal perusahaan.	0,703	0,344	VALID
Karyawan ini memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	0,860	0,344	VALID
Karyawan ini menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0,630	0,344	VALID
Karyawan ini selalu memberikan hasil pekerjaan secara maksimal.	0,789	0,344	VALID
Karyawan ini menyelesaikan tugas dan tanggung jawab harian sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0,750	0,344	VALID
Karyawan ini jarang menunda waktu kerja.	0,279	0,344	TIDAK VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 3.2 di atas, terdapat 1 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu pada pernyataan “Karyawan ini jarang menunda waktu kerja” sehingga diperlukan pengujian kembali pada variabel disiplin kerja (X2).

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Ulang Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan X2 (Disiplin Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
Karyawan ini datang kerja tepat waktu pada pukul 07.30	0,819	0,344	VALID
Karyawan ini meninggalkan kantor tepat waktu pada pukul 16.30	0,693	0,344	VALID
Karyawan ini memiliki kemauan untuk menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0,887	0,344	VALID
Karyawan ini selalu mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0,816	0,344	VALID
Karyawan ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk kepentingan pekerjaan.	0,430	0,344	VALID
Karyawan ini selalu berseragam lengkap sesuai dengan ketentuan dan jadwal perusahaan.	0,698	0,344	VALID
Karyawan ini memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	0,887	0,344	VALID
Karyawan ini	0,586	0,344	VALID

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.			
Karyawan ini selalu memberikan hasil pekerjaan secara maksimal.	0,781	0,344	VALID
Karyawan ini menyelesaikan tugas dan tanggung jawab harian sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0,749	0,344	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 3.3 di atas yang sudah dilakukan uji validitas ulang, dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Y (Kinerja Karyawan)	r hitung	r tabel	Keterangan
Karyawan ini teliti dan rapi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.	0,529	0,344	VALID
Karyawan ini memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan.	0,684	0,344	VALID

Karyawan ini tekun dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.	0,684	0,344	VALID
Karyawan ini memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0,586	0,344	VALID
Karyawan ini mengatur waktu kerja dengan tepat dalam melakukan pekerjaan.	0,631	0,344	VALID
Karyawan ini jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.	0,737	0,344	VALID
Karyawan ini mampu memahami dan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan.	0,511	0,344	VALID
Karyawan ini dapat bekerja sama dengan baik di dalam tim.	0,530	0,344	VALID
Karyawan ini memiliki inisiatif dan peduli terhadap pekerjaannya.	0,546	0,344	VALID
Karyawan ini selalu menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	0,378	0,344	VALID
Karyawan ini menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien.	0,516	0,344	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel 3.1 di atas, bahwa item-item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syafina (2019), uji reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner bersifat reliabel apabila responden mampu memberikan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan perangkat SPSS untuk melihat *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dalam menguji kehandalan dari variabel. Jika nilai r yang dihasilkan sebesar $> 0,70$ (70%) maka variabel yang diuji dianggap andal dan memiliki reliabilitas yang cukup memuaskan (Darwin, 2021). Maka dari itu, kriteria uji reliabilitas yaitu:

- 1) Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$
- 2) Dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$

Hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,736	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,906	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 3.5 di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, yang terlihat pada nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel memiliki nilai $> 0,70$ sehingga memenuhi syarat untuk dinyatakan reliabel. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas data telah memenuhi kriteria sehingga dapat dilakukan tahapan pengujian data selanjutnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses dalam menemukan pengetahuan dengan menggunakan data yang tersedia berupa angka sebagai alat analisis untuk menerangkan apa yang ingin diketahui (Purba, 2021). Alat analisis data yang akan digunakan yaitu perangkat SPSS. Hasil penghitungan dan pengujian data dengan bantuan perangkat SPSS kemudian akan ditarik kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data melalui penjelasan dari data yang diperoleh, dengan tidak menarik kesimpulan secara umum (Purba, 2021). Metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Syafina (2019), skala *likert* adalah skala pada kuesioner yang berisi lima pilihan alternatif jawaban agar dapat membedakan tingkat preferensinya, yaitu:

- | | |
|------------------------------|---------|
| a) Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai 1 |
| b) Tidak Setuju (TS) | Nilai 2 |
| c) Netral (N) | Nilai 3 |
| d) Setuju (S) | Nilai 4 |
| e) Sangat Setuju (SS) | Nilai 5 |

Penelitian ini menggunakan deskriptif kategorisasi dalam menggambarkan data secara keseluruhan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Penentu kategorisasi yaitu dengan menggunakan rentang skala. Rentang skala merupakan alat yang digunakan untuk menghitung data pada analisis deskriptif. Rentang skala menjadi selisih dari skor

tertinggi dan skor terendah. Untuk menentukan rentang skala, rumus yang digunakan oleh peneliti yaitu:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{Kelas interval}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

Tabel 3.6 Tabel Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kolom Interval			
	1 – 1,99	2 – 2,99	3 – 3,99	4 – 5
Motivasi Kerja	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi

3.5.2 Analisis Inferensial

Gebang (2021) menyatakan bahwa analisis inferensial merupakan teknik analisis yang digunakan dalam menarik dan membuat kesimpulan melalui pembuktian hipotesis.

1. Uji Hipotesis

a) Penentuan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama), maka perumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

Ho: motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t merupakan uji yang dapat menunjukkan seberapa besar variabel independen secara parsial dapat menerangkan variabel dependen (Syafina, 2019). Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, t tabel yang digunakan sebesar **2,037**. Kriteria yang terdapat pada uji t yakni:

- 1) Dikatakan terdapat pengaruh jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- 2) Dikatakan tidak berpengaruh jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Perlakuan terhadap rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

b) Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F

Uji F merupakan uji yang dapat menunjukkan pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Syafina, 2019). Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara keseluruhan. F tabel pada penelitian ini sebesar **3,29**. Kriteria dari uji ini yaitu:

- 1) Dikatakan terdapat pengaruh jika F hitung $>$ F tabel
- 2) Dikatakan tidak berpengaruh jika F hitung $<$ F tabel

Perlakuan terhadap rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada penelitian ini, F tabel yang digunakan sebesar

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Syafina, 2019). Teknik analisis ini digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu, pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat
 X_1 : Motivasi kerja
 X_2 : Disiplin kerja
 α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

e : *Error disturbance*

