

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Ruslan, 2018: 29).

Sumber data yang dapat digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei yang menggunakan pertanyaan kepada subjek penelitian secara tertulis (Ruslan, 2018: 208). Data primer tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang meliputi data tentang disiplin kerja dan kinerja.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2018: 142) kuesioner adalah

teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.4 Populasi

Menurut Arikunto (2020: 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja yaitu sebanyak 31 orang (Arikunto, 2020: 112). Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, menurut Arikunto (2020:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berikut ini jumlah populasi berdasarkan jabatan.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi Berdasarkan Jabatan**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	HoL (Head of Logistic)	1
2.	HoS (Head of Substation)	1
3.	Asst Hol	1
4.	Administrasi	2
5.	Helper	8
6.	Driver	3
7.	Salesmen	15
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>

Sumber : PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja, 2024

## **3.5 Teknik Analisis**

### **3.5.1 Analisis Data**

Analisis data adalah analisis yang dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dari penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2020: 194) kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

### **3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2020: 174), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Validitas instrument terbagi dalam validitas internal (validitas konstruk/*contract validity* dan validitas isi/*contant validity*) dan validitas eksternal/empiris. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen menggunakan *korelasi pearson* dengan menggunakan bantuan program *evIEWS*. Kemudian untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau kekonsistenan alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terdapat butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti harus mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada responden. Setelah nilai koefisien reabilitas diperoleh, maka ditetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Priyatno (2011:69), bisa menggunakan batas tertentu seperti 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

## **3.6 Metode Analisis**

### **3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana**

#### **3.6.1.1 Transformasi Data**

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari

kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto, 2010: 15).

Pendapat responden terhadap pertanyaan tentang disiplin kerja dan kinerja diberikan nilai sebagai berikut:

1. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Setiap alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
3. Setiap alternatif jawaban ragu-ragu diberi skor 3
4. Setiap alternatif jawaban setuju diberi skor 4
5. Setiap alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Internal* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Riduwan dan Sunarto, 2010: 21). Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi
3. Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi

4. Hitung proporsi kumulatif ( $p_k$ )
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai  $z$  untuk setiap proporsi kumulatif
6. Nilai densitas normal ( $f_d$ ) yang sesuai dengan nilai  $z$
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

*Area under upper limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* : Kepadatan batas atas

*Area under upper limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : Daerah dibawah batas bawah

- 8) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.1.1.2. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model analisis regresi sederhana akan menggunakan formula sebagai berikut : (Priyatno,2011:269)

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Kostanta

b = Koefisien Regresi

e = Error Term

### 3.1.1.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi sederhana dengan hanya satu b yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Priyatno, 2011: 267)

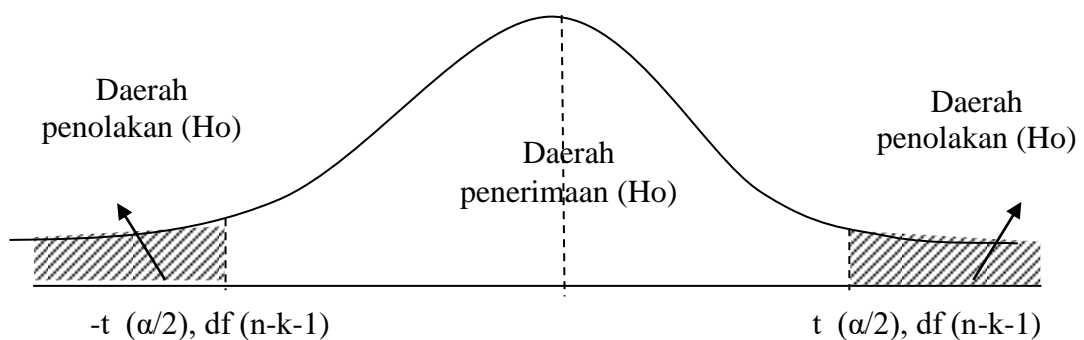
a. Menentukan formula hipotesisnya :

$H_0 : b_i = 0$ , disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

$H_a : b_i \neq 0$ , disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

b. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k - 1$



**Gambar 3.1**  
**Interval Keyakinan 95 % Untuk Uji Dua Sisi**

Ho diterima apabila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

c. Menentukan nilai uji statistik

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$t_0$  = Uji Hipotesis (Uji t) atau t hitung.

$b_i$  = Koefisien Regresi

$B_i$  = nilai 0 karena mewakili nilai hipotesis

$Sb_i$  = Simpangan Baku

d. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah Ho diterima atau ditolak

### 3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$  / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Nilai KP dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana : (Riduwan dan Sunarto, 2010: 80-81)

KP (Koefisien Penentu) = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Teknik pengolahan data mencakup perhitungan data analisis model penelitian. Sebelum membuat kesimpulan dalam suatu penelitian analisis terhadap



data harus dilakukan agar hasil penelitian menjadi akurat. Maka penelitian ini dilakukan dengan metode statistik yang dibantu program SPSS 23.

## 7. Batasan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel pengaruh (X) yang akan dioperasional yaitu variabel disiplin kerja (X) serta satu variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan (Y). Agar kedua variabel tersebut dapat dioperasionalkan maka dibuat Batasan Operasional Variabel (BOV) sebagai berikut

**Tabel 3.2**  
**Batasan Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Disiplin Kerja (X)	Didiplin kerja adalah tindakan manajemn untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol> <p><b>Hasibuan (2021: 195)</b></p>
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. Efektivitas.</li> <li>5. Kemandirian.</li> </ol> <p><b>Sopiah dan Sangadji (2018: 351)</b></p>