

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek adalah dalam penelitian ini yaitu pada PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.9, Cirebon 45100. PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon merupakan kantor pos cabang utama Cirebon yang bergerak di bidang layanan pos.

Alasan peneliti memilih objek tersebut dikarenakan peneliti menemukan fenomena selama melakukan kegiatan PPL seperti kurang optimalnya pemberian *reward* kepada karyawan yang sudah berkontribusi terhadap perusahaan dan ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan pembagian kerja.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

Menurut Darmadi (2013), metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang didapatkan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Pendekatan deskriptif adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk menngambarkan suatu keadaan atau fenomena secara objektif (Arikunto, 2013). Sedangkan pendekatan verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018)

Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan positivisme (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Alasan utama peneliti ini menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan variabel dan menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (independent variabel) dan satu variabel terikat (dependent variabel). Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel pada penelitian ini, yaitu:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
1.	Motivasi Kerja (x) “Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya”. Maslow (1970)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan fisiologis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian bonus</li> <li>Gaji yang layak</li> <li>Tunjangan transport</li> <li>Sarana dan prasarana</li> <li>Kesempatan untuk beristirahat (cuti)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Diberikan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.</li> <li>Memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>Diberikan sesuai dengan tingkat kehadiran.</li> <li>Dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.</li> <li>Diberikan waktu cuti yang cukup untuk beristirahat.</li> </ol>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan rasa aman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan Kesehatan</li> <li>Perlindungan perundangan dan pelecehan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memperoleh tunjangan kesehatan untuk melindungi kesehatan karyawan.</li> <li>Memperoleh perlindungan dari perusahaan dari perilaku perundangan</li> </ol>	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
				dan pelecehan saat bekerja.	
				8. Keinginan memperoleh keselamatan dalam bekerja.	
			• Keselamatan dalam bekerja	9. Pemberian jaminan berupa pensiun .	
			• Jaminan hari tua	10. Terciptanya kondisi kerja yang menyenangkan dan pimpinan yang aspiratif.	
			• Budaya	11. Memperoleh tempat yang aman saat bekerja di perusahaan.	
			• Rasa aman dari ancaman		
			• Teman	12. Mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	Ordinal
			• Komunikasi	13. Terjalannya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan	
			• Interaksi	14. Terjalannya hubungan baik di lingkungan kerja.	
			• Status pekerjaan		

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
				15. Memperoleh kejelasan kedudukan dalam pekerjaan.	
		• Kebutuhan berprestasi	• Pengakuan	16. Memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai.	Ordinal
			• Insentif	17. Memperoleh tambahan penghasilan untuk meningkatkan semangat bekerja.	
			• Penghargaan	18. Memperoleh penghargaan atas target kerja yang telah dicapai.	
			• Kemampuan	19. Memiliki pemahaman dan kemampuan kerja.	
			• Kedudukan	20. Mendapatkan promosi jabatan atas kinerja yang baik.	
		• Kebutuhan aktualisasi diri	• Pengembangan	21. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri.	Ordinal
			• <i>Problem solving</i>	22. Memiliki kemampuan memecahkan	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
				masalah dengan inovasi.	
			• Kebutuhan dorongan	23. Memiliki kesempatan untuk tetap eksis dan berkembang.	
2.	Kinerja Karyawan (Y) “ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”	• Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi diri</li> <li>• Hasil kerja</li> <li>• Antusiasme</li> <li>• Kecepatan/ketepatan</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Restrukturisasi kerja</li> </ul>	24. Kemampuan individu yang dapat digunakan secara maksimal. 25. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. 26. Memiliki semangat dalam bekerja. 27. Waktu yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. 28. Terciptanya lingkungan yang baik saat bekerja. 29. Memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang.	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
(Afandi, 2018)		• Disiplin kerja	• Peraturan kerja	30. Terdapat peraturan yang harus ditaati karyawan.	Ordinal
			• Perilaku kerja	31. Perbuatan atau tingkah laku yang baik karyawan dalam bekerja.	
			• Kehadiran	32. Keberadaan karyawan di tempat kerja.	
			• Tanggung jawab	33. Melakukan semua tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh.	
		• Ketaatan pada atasan	34. Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan.		
		• Kepemimpinan (transformatifional)	• Keteladanan	35. Perilaku pimpinan yang dapat ditiru dan diteladani oleh karyawan.	
			• Tegas	36. Pimpinan mampu bertindak dengan jelas.	
			• Kemampuan motivasi	37. Pimpinan mampu untuk mendorong untuk menyelesaikan tugas.	
				38. Pimpinan mampu mengendalikan	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>kemampuan mengendalikan emosi</li> </ul>	emosi dalam melaksanakan tugas.	

Sumber : Data yang diolah (2023)

### 3.4 Sumber dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

##### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dan dikumpulkan langsung terhadap objek yang diteliti, data primer diperoleh dari wawancara, survei, dokumentasi dan pembagian kuesioner secara online melalui google formulir kepada responden terkait motivasi kerja dan kinerja karyawan.

##### 2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak atau sumber yang telah ada sebelumnya. Jadi, peneliti tidak mengumpulkan data secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data sekunder yang diperoleh yaitu dari buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yaitu skripsi.

#### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

##### 1) Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah salah satu teknik dalam pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi yang dilakukan dengan cara melihat langsung di lapangan seperti melihat langsung ke tempat kerja, melihat kegiatan yang berlangsung, dan melihat lingkungan kerja.

##### 2) Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2018) adalah sebuah teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan di teliti serta untuk mengetahui hal hal dari

responden secara lebih mendalam. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada karyawan dan manajer pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Pesrero).

### 3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneilaian skala kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan berikut:

**Tabel 3.2 Bobot Kuesioner Berdasarkan Skala Likert**

No	Keterangan	Label	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Cukup Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

### 1) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu (Sugiyono, 2018). Pengambilan dokumentasi pada penelitian ini yaitu mengenai kegiatan yang mendukung penelitian.

## 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu pada karyawan PT Pos Indonesia Cirebon (Persero) pada bagian penjualan yang berjumlah 70 orang.



### 3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian hasil dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon yang berjumlah 70 orang.

Menurut Sugiyono (2018) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengampilan sampel dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Hal ini karena jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 100. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon . Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang.

**Tabel 3.3 Data karyawan bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon**

No	Bagian	Jumlah karyawan
1.	Kurlog/mlo	35
2.	Jaskug	5
3.	Ritel	6
4.	Kcp	24
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon (2023)

## 3.6 Uji Instrumen Penelitian

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono, 2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ada dua kemungkinan dalam melakukan perhitungan skor korelasi, diantaranya:

1. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan valid
2. Jika suatu nilai signifikan  $>$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan tidak valid, sehingga diperlukan perbaikan ataupun pernyataan tersebut tidak dipakai lagi.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cornbach alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cornbach alpha*  $>$  0,07. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science) (Ghozali, 2018).

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang bertujuan mengetahui variabel mandiri, baik dalam satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel *independent* yaitu kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2018) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias (Ghozali 2018).

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*. Santoso (2011), mengemukakan sebagai berikut: nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### 3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

#### 3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinieritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  (Ghozali, 2018)

## 3.8 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 3.8.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2018), regresi linier sederhana didasarkan pada Dewi Ratna Sari, 2023  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CIREBON  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hubungan fungsional atau kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e = Faktor lain-lain / Epsilon

### **3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.8.3 Koefisien Determinasi**

Menurut (2018), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh motivasi kerja (X) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).