

### **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan mulai dari Desember 2024 sampai April 2025.

Tabel 3.1  
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																									
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Pengajuan Judul			■																							
2.	Penyusunan Proposal				■																						
3.	Bimbingan Proposal															■											
4.	Seminar Proposal																■										
5.	Pengajuan Surat Riset																	■									
6.	Menerima surat balasan izin riset																		■								
7.	Pengumpulan dan pengambilan data																			■							
8.	Sidang Meja Hijau																				■						

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi menurut (Ihsan et al. 2023), Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 30 orang, sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan peneliti.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Batasan pengambilan sampel (Ihsan et al. 2023), Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh 30 karyawan PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara dijadikan sampel.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

Agar tidak terjadi perbedaan pemahaman, beberapa istilah dalam penelitian ini dijelaskan lebih lanjut.

Tabel 3.2. Definisi Operasinal Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Bentuk
Disiplin Kerja ( $X_1$ ).	Disiplin kerja adalah sarana bagi manajer untuk mendorong karyawan menaati aturan dan meningkatkan kesadaran mereka. (UMAR, 2022)	1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan insansi. 3. Taat terhadap aturan perilaku. 4. Taat terhadap peraturan lainnya. (Pranitasari & Khotimah, 2021)	Likert
Budaya Kerja ( $X_2$ ).	Budaya kerja adalah nilai dan kebiasaan dalam organisasi yang membimbing karyawan untuk meningkatkan kinerja.	1. Inovasi dan mengambil resiko. 2. Perhatian pada rincian.	Likert

	(Pramudya et al., 2023)	3. Orientasi hasil. 4. Orientasi manusia. 5. Orientasi tim. 6. Agresivitas. 7. Stabilitas. (Zebua, 2020).	
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ).	Motivasi adalah dorongan yang meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan.(Hasibuan, 2019).	1. Kerja keras. 2. Orientasi masa depan. 3. Tingkat cita-cita yang tinggi. 4. Orientasi tugas / sasaran. 5. Usaha untuk maju. 6. Ketekunan. 7. Rekan kerja yang dipilih. 8. Pemanfaatan waktu. (Fransiska & Tupti, 2020).	Likert
Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.(Guridno & Sinambela, 2021).	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas biaya. 5. Hubungan antar perseorangan. (Adha et al., 2019).	Likert

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan diukur menggunakan skala numerik. Dalam penelitian ini, data bersifat kuantitatif karena diperoleh dengan mengukur nilai berbagai variabel pada sampel atau populasi tertentu. Informasi kuantitatif umumnya disajikan dalam bentuk angka, tabel, atau diagram.

### **b. Data Kualitatif**

Data kualitatif merupakan informasi yang diperoleh dalam bentuk deskriptif dari perusahaan atau pihak lain yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data ini biasanya berbentuk narasi atau penjelasan yang tidak dinyatakan dalam angka.

## **2. Sumber Data**

(Sugiyono, 2018) Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, yang menentukan metode pengumpulan data.

### **a. Data Primer**

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan sumber lain yang mendukung penelitian.

## **A. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2018) Dalam penelitian ini, pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai cara dan teknik. Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. *Interview* (wawancara)

Wawancara dilakukan sebagai tahap awal penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan dan menggali informasi lebih mendalam dari responden.

### 2. *Kuesioner* (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan formulir berisi pertanyaan berbasis skala Likert, di mana responden memilih jawaban sesuai tingkat kesetujuan mereka untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis, seperti catatan, transkrip, buku, dan media lainnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

### 4. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan data langsung dengan cara mengamati orang dan tempat selama penelitian berlangsung.

## **F. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validasi**

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya atau dengan katalain mampu tidaknya suatu alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang

dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2021). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*, yaitu validitas yang diestimasi dengan pengujian isi tes menggunakan analisis rasional atau dengan professional judgement. Validitas isi menunjukkan sejauhmana aitem-aitem dalam skala yang telah ditulis sesuai dengan batasan dominan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur. Cara mendapatkan professional judgement adalah dengan mengadopsi skala yang telah dibuat pada penelitian sebelumnya, dimana penulis meyakini bahwa skala tersebut telah sesuai dengan atribut yang akan diukur.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Skala Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja. Langkah yang dilakukan untuk menegakkan validitas isi skala yaitu aitem-aitem dalam masing-masing skala dengan mengadopsi skala yang ada. Pengujian validitas adalah diluar dari penelitian ini sebanyak 30 rersponden.

**Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	<i>Corrected item-total correlation (r hitung)</i>	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0.736	0.361	Valid
	P2	0.861	0.361	Valid
	P3	0.810	0.361	Valid
	P4	0.602	0.361	Valid
	P5	0.697	0.361	Valid
	P6	0.736	0.361	Valid
	P7	0.861	0.361	Valid
	P8	0.602	0.361	Valid
Budaya Kerja (X2)	P1	0.682	0.361	Valid
	P2	0.606	0.361	Valid
	P3	0.774	0.361	Valid
	P4	0.829	0.361	Valid
	P5	0.679	0.361	Valid
	P6	0.683	0.361	Valid
	P7	0.774	0.361	Valid
	P8	0.378	0.361	Valid
	P9	0.784	0.361	Valid
	P10	0.389	0.361	Valid

	P11	0.450	0.361	Valid
	P12	0.400	0.361	Valid
	P13	0.626	0.361	Valid
	P14	0.590	0.361	Valid
Motivasi Kerja (X3)	P1	0.421	0.361	Valid
	P2	0.385	0.361	Valid
	P3	0.524	0.361	Valid
	P4	0.376	0.361	Valid
	P5	0.628	0.361	Valid
	P6	0.704	0.361	Valid
	P7	0.526	0.361	Valid
	P8	0.438	0.361	Valid
	P9	0.426	0.361	Valid
	P10	0.366	0.361	Valid
	P11	0.723	0.361	Valid
	P12	0.382	0.361	Valid
	P13	0.703	0.361	Valid
	P14	0.506	0.361	Valid
	P15	0.849	0.361	Valid
	P16	0.714	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.520	0.361	Valid
	P2	0.848	0.361	Valid
	P3	0.738	0.361	Valid
	P4	0.738	0.361	Valid
	P5	0.615	0.361	Valid
	P6	0.520	0.361	Valid
	P7	0.848	0.361	Valid
	P8	0.738	0.361	Valid
	P9	0.738	0.361	Valid
	P10	0.615	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.296) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, keajengan, kestabilan, dan konsistensi. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas diperoleh dengan mengkorelasikan aitem yang satu dengan yang lain. Konsep reliabilitas terkait dengan masalah kesalahan

pengukuran. Kesalahan pengukuran menunjukkan sejauhmana ketidakconsistensi hasil pengukuran dapat terjadi apabila pengukuran dilakukan berulang pada subjek yang sama (Azwar, 2021).

Sebelum dilakukan pengambilan data terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap alat ukur penelitian dan hasil uji coba akan dianalisis untuk mengetahui reliabilitas alat ukur penelitian untuk Skala Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja. Setelah diperoleh reliabilitas yang memenuhi standar maka alat ukur tersebut sudah siap digunakan untuk pengambilan data penelitian. Metode estimasi reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal consistency* melalui single trial administrasi yaitu metode reliabilitas yang didapatkan dengan satu kali penyajian skala kepada kelompok subjek. Formula reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu koefisian reliabilitas Alpha (*Cronbach*).

**Tabel 3.4  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
X1	0.093	8	Reliabel
X2	0.067	14	Reliabel
X3	0.074	16	Reliabel
Y	0.875	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60 ( $a > 0.60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2,X3 dan Y adalah reliabel.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Bagian ini menganalisis pola jawaban responden untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel berdasarkan nilai rata-rata skor yang dikelompokkan dalam rentang tertentu.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel dalam model regresi berdistribusi normal, dengan metode normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi normal.

1. Apabila data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan menunjukkan pola yang sejalan dengan garis tersebut, atau ketika grafik histogramnya mencerminkan distribusi normal, maka model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.
2. Sebaliknya, jika data terlihat menyimpang jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis tersebut, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah variance error dalam model regresi bersifat konstan, dengan metode grafik yang menganalisis

hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID).

1. Apabila terdapat pola tertentu (plot) yang terlihat teratur, seperti gelombang yang melebar atau menyempit, maka akan terjadi fenomena heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas atau plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, model tersebut bersifat homoskedastis.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen dalam model regresi, dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana multikolinieritas terjadi jika VIF > 10.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Budaya Kerja

- $X_3$  = Motivasi Kerja  
 $\alpha$  = Nilai intercept (konstan)  
 $\beta_1\beta_2\beta_3$  = Koefisien variabel bebas  
 $e$  = Standar error (faktor pengganggu)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja secara individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara (Sugiyono, 2018):

$$t = \frac{b}{SE(b)}$$

Keterangan:

$b$  = Koefisien Regresi

$SE(b)$  = standar error dari koefisien regresi  $b$

$t$  = Uji Hipotesis

Kriteria pengujinya sebagai berikut :

1.  $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , Artinya, variabel independen tidak memberikan penjelasan yang berarti terhadap variabel dependen.
2.  $H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , Artinya, variabel independen memberikan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Jika nilai Thitung lebih kecil dari nilai Ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara (Sugiyono, 2018):

$$F = \frac{(SSR)}{(SSE)}$$

Keterangan:

$F$  = Harga F.

$SSR$  = Sum of Squares Regression (jumlah kuadrat regresi).

$SSE$  = Sum of Squares Error (jumlah kuadrat kesalahan).

Kriteria pengujinya sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , Artinya, variabel independen secara kolektif tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , Artinya, variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

2. Jika nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

### c. Uji Determinasi

Uji determinasi berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kurnia Mitra Sawit, dengan hasilnya menunjukkan persentase kontribusi variabel tersebut terhadap perubahan kinerja.

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

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

r = Persamaan regresi