

BAB III

METODE PENELITIAN

1.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan riset yang menekankan pada pengujian teori-teori lewat pengukuran variabel-variabel penelitian. Menurut Izaak Latanussa dalam Sudjana (2004), “ penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran “. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kapal Garden Hotel Malang.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kapal Garden Hotel Malang yang beralamat Jl Raya Sengkaling No. 188, Sengkaling, Mulyoagung, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2005) bahwa : “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “. Maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Kapal Garden Hotel Malang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2013) bahwa, sampel merupakan bagian dari total dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiono (2011) berpendapat bahwa : “ Makin besar jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Oleh karena itu,

sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Sampel sebanyak 37 pegawai di Kapal Garden Hotel Malang.

4.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memperinci aturan pemetaan dan alat dimana variabel akan diukur dalam kenyataan (Kuncoro, 2013). Variabel penelitian pada dasarnya merupakan suatu hal yang berbentuk tentang apa saja yang yang dicantumkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh suatu informasi hal tersebut yang akan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel diataranya yaitu konflik kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, dan Item Pernyataan

| No | Variabel | Indikator | Item Pernyataan |
|----|---------------------------------------|--|--|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, (2006) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 5. Kemandirian | 1. Kualitas kerja diukur dari hasil dan kesempurnaan tugas 2. Kuantitas yang dihasilkan dapat selesai dengan baik 3. Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu 4. Kerja sama antar rekan kerja dilakukan dengan baik 5. Kemandirian memahami setiap pekerjaan |

| No | Variabel | Indikator | Item Pernyataan |
|----|--|---|--|
| 2. | Konflik Kerja (X1) (Yofandi, 2017) | 1. Konflik fungsional 2. Konflik disfungsional | 1) Saya dan rekan kerja adanya bersaing untuk meraih prestasi 2) Saya dan rekan kerja adanya tindakan menguntungkan menuju tujuan yang diharapkan 1) Saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan 2) Saya dan rekan kerja merasakan terjadinya perselisihan pribadi |
| 3. | Motivasi Kerja (X2) (Maslow dalam Hasibuan, 2009) | 1. Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis 2. Dorongan kerja untuk memenuhi rasa aman | 1. Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan makanan, kebutuhan minuman, kebutuhan tempat tinggal, dan kebutuhan pakaian 2. Dorongan bekerja untuk mendapatkan balas jasa yang memenuhi kebutuhan hidup |

| No | Variabel | Indikator | Item Pernyataan |
|----|---|--|---|
| 3. | Motivasi Kerja (X2) (Maslow dalam Hasibuan, 2009) | 1. Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial 2. Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan penghargaan 3. Dorongan kerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri | 3. Dorongan bekerja untuk hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja 4. Dorongan bekerja untuk memperoleh penghargaan atas prestasi kerja 5. Dorongan bekerja untuk mencapai keunggulan dalam bekerja |

5.3 Pengukuran Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran pengaruh konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diukur melalui pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuisioner dan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Sugiono (2015) menyampaikan bahwa, skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert berdimensi 5 skala antara lain :

Tabel 3.2

Jawaban Item Pertanyaan dan Skala Likert

| Jawaban Item Pertanyaan | Skala Likert |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Sugiono, 2015)

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden akan diberikan lima jawaban, setiap jawaban memiliki pengaruh yang berbeda yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Selanjutnya setiap jawaban memiliki skor yakni : sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2 dan yang terakhir sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

6.3 Rentang Skala

Rentang skala untuk menglola data mentah berupa angka yang selanjutnya akan diartikan dalam pengertian kualitatif (Sugiono, 2014). Rentang skala ini digunakan untuk mengukur serta menilai variabel konflik kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada pegawai kapal garden hotel malang. Dengan menggunakan rumus :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif Jawaban

Cara menentukan skor terendah dan tertinggi dalam rentang skala adalah :

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skore tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentan skala dengan perhitungan :

$$Rs = \frac{37(5 - 1)}{5} = 29,6$$

Jadi berdasarkan perhitungan rentang skala diatas diperoleh hasil sebesar 29,6 dibulatkan menjadi 30, maka skala tiap kriteria adalah :

1. Skor terendah : $1 \times 37 = 37$
2. Skor tertinggi : $5 \times 37 = 185$

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh, dengan demikian kriteria skala penilaian pada penelitian yaitu :

Tabel 3.3

Rentang Skala Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

| No | Skor | Konflik Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|----|-----------|---------------|----------------|------------------|
| 1. | 37 – 67 | Sangat rendah | Sangat rendah | Sangat rendah |
| 2. | 68 – 97 | Rendah | Rendah | Rendah |
| 3. | 98 – 127 | Cukup | Cukup | Cukup |
| 4. | 128 – 157 | Tinggi | Tinggi | Tinggi |
| 5. | 158 – 187 | Sangat tinggi | Sangat tinggi | Sangat tinggi |

7.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam wujud angka-angka yang bisa dihitung yang didapat dari kuisisioner. Sumber data dalam penelitian ini memakai data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti buat menanggapi persoalan studi yang dikumpulkan lewat kuisisioner. Penyebaran kuisisioner bertujuan untuk mengenali asumsi responden mengenai variabel kinerja, konflik dan motivasi pada Kapal Garden Hotel Malang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, adapun beberapa metode yang diambil diantaranya :

a. Kuisisioner

Pengumpulan data kuisisioner adalah alat untuk mengumpulkan data yang berupa pertanyaan secara tertulis dan disebarkan secara langsung kepada responden yang akan diteliti serta responden diberikan beberapa alternatif dalam menjawab

pertanyaan-pertanyaan tersebut. Hal ini guna memperoleh data primer yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data tunggal dimana subjek melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti.

8.3 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah salah satu usaha berguna yang wajib dilakukan peneliti guna mengukur kevalitan dari instrumen. Validitas ataupun kesahihan merupakan menampilkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Akdon (2008 : 143) menekankan bahwa, “ Validitas diartikan lebih luwes yaitu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan) “. Cara menguji validitas empirik menggunakan rumus *Person Correlation Product Moment*, adalah :

$$Korelasi = r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = skor butir instrumen

Y = skor total item instrumen

$\sum x$ = jumlah skor X

$\sum y$ = jumlah skor Y

Kriteria kelayakan perhitungan yaitu :

- r hitung > r tabel, maka dapat dinyatakan valid
- r hitung < r tabel, maka dapat dinyatakan tidak valid

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan pada satu pengertian jika suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan selaku alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini pengujian uji realibilitas dicoba dengan memakai metode alpha ialah dengan menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = varians total

k = jumlah item

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien Cronback alpha dengan kriteria :

- a. Jika nilai alpha > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel
- b. Jika nilai alpha < 0,6 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

9.3 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono, 2017 bahwa, “ Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menuji hipotesis yang diajukan “.

1. Analisis jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menjawab persoalan ataupun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Kapal Garden Hotel Malang.

- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kapal Garden Hotel Malang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kapal Garden Hotel Malang.

Dalam penelitian analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan mengetahui hubungan langsung serta tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat (Riduwan & Kuncoro, 2008) ialah sebagai berikut :

- a. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + e$
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + \beta_2.X_2 + e$
- c. Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dirumuskan dalam persamaan : $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$

Keterangan :

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = variabel prediktor (konflik kerja)

X_2 = variabel prediktor (motivasi kerja)

Y = variabel criterion (kinerja karyawan)

E = *standart error*

10.3 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Menurut ghozali (2012) rumus dari uji t yaitu :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = nilai t

bi = koefisien korelasi

Se = standar eror dan estimasi

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t yaitu :

- a) Jika nilai probabilitas signifikan > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai probabilitas signifikan < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (sig F) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig F) $>$ dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

