BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan yang bertempat di Jalan Sanan, Kelurahan Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Malang. Lokasi UMKM keripik tempe Sanan sangat terbilang strategis dikarenakan masih terletak di tengah pusat kota Malang. Selain itu tempat UMKM tersebut menjadi jalan yang selalu dilewati oleh para wisatawan saat akan pergi dari Kota Malang ke Kota Surabaya.

Pertimbangan peneliti memilih tempat tersebut yaitu karena adanya kesediaan dan keterbukaan (transparansi) dari Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti saat penelitian berlangsung.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Dalam pelaksanaan penelitian tersebut menggunakan metode penelitian dengan cara survey. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan salah satu jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel terikat dan variabel bebas.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan tempat atau wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan sang peneliti tersebut (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam melakukan penelitian tersebut ialah seluruh karyawan produksi yang berjumlah 60 orang (sesuai hasil informasi yang didapat melalui HRD).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016). Sampel dalam penelitian tersebut melibatkan semua karyawan produksi pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan yang terdapat di kelurahan Purwantoro. Hal ini merupakan penelitian menggunakan metode wawancara atau yang biasa disebut dengan sensus. Pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunkan teknik *total sampling*. Digunakanya teknik total sampling dalam penelitian ini adalah Menurut Sugiyono (2019), sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, karena responden dalam penelitian ini diambil berdasarkan persyaratan yang harus memenuhi kriteria yaitu responden harus bekerja di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dan respondren harus termasuk ke dalam karyawan produksi.

Dikarenakan jumlah responden yang memenuhi persyaratan yaitu berjumlah 60 orang, maka tidak ada rumus tambahan dalam penentuan sampel.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari setiap variabel yang digunakan oleh peneliti dalam suatu penelitian dan indikator pembentuknya. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu sifat atau atribut dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2011) merupakan suatu proses yang dapat dinilai dari performanya berdasarkan seberapa mampu karyawan mencapai hal hal yang sudah ditetapkan sejak awal. Seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, penyelesaian tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja dari pengerjaan yang dilakukan karyawan dapat digambarkan dari seberapa baik hasil kerja karyawan dalam kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

b. Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas merupakan ukuran dari jumlah hasil kerja maupun jumlah hasil kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

c. Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas dalam hal ini yaitu dapat diukur dari seberapa bisa karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan mampu melaksanakan tugas tanpa ada kesalahan.

d. Tanggung jawab pekerjaan

Para karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan memiliki kesadaran terhadap kewajiban bahwa terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan suatu stimulus yang mampu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Maslow (1970) menyebutkan bahwa terdapat 5 indikator Motivasi Kerja yaitu :

1. Dorongan Fisiologis

   Kebutuhan ini bisa dikatakan sebagai kebutuhan pokok para karyawan yang meliputi suatu bonus, biaya makan, biaya transportasi, dan fasilitas dari tempat tinggal para karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

2. Dorongan Rasa Aman

   Pihak Sentra Industri Keripik Tempe Sanan mampu menjamin keamanan para pekerja agar bekerja dengan tenang.

3. Dorongan Sosial

   Karyawan diharapkan mampu berinteraksi dan berkomunikasi antar sesama agar pekerjaan mampu diselesaikan.

4. Dorongan Penghargaan atau Pengakuan Diri

   Karyawan merasa keberadaannya dianggap dan dihargai saat bekerja.

e. Dorongan untuk Aktualisasi Diri

   Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dapat merasa peningkatan potensi dari dirinya dapat terpenuhi dengan baik.

3. *Self Efficacy* (X2)

Self Efficacy merupakan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melakukan penyelesaian tugas dari sebuah pekerjaan. Menurut Baron dan Byrne (2004) *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Keyakinan akan kemampuannya

Para karyawan merasa yakin bahwa mereka mampu memproduksi keripik tempe dengan cara yang benar

2. Kepercayaan tentang kemampuan yang lebih baik dari orang lain

   Para karyawan dapat meyakini bahwa dengan kemampuannya bisa memahami prosedur dalam memproduksi keripik tempe.

3. Keseriusan dalam menghadapi tantangan pekerjaan

   Karyawan dapat merasa lebih serius apabila mendapatkan pekerjaan yang sulit namun dia bisa mengatasinya.

4. Pencapaian akan pekerjaan

   Karyawan mampu merasa puas saat berhasil mencapai atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan atasan kepada karyawan tersebut.

Tabel 3. 1
Tabel Definisi Operasonal Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2011)	Kualitas Pekerjaan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sudah memperhatikan baik atau buruknya barang yang ia kerjakan.
	Kuantitas hasil pekerjaan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sudah melakukan pekerjaan sesuai jumlah yang sudah ditetapkan.
	Penyelesaian tugas	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sudah melakukan tugasnya tanpa ada kesalahan.

Variabel	Indikator	Item
	Tanggung jawab pekerjaan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sudah memiliki kewajiban untuk bekerja.
Motivasi Kerja (X1) Maslow (1970)	Dorongan Kebutuhan fisiologis	Kebutuhan sehari-hari yang mendorong karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan untuk bekerja.
	Dorongan Kebutuhan rasa aman	Keamanan dalam bekerja di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sudah terpenuhi.
	Dorongan Kebutuhan sosial	Karyawan mampu berkomunikasi bersama karyawan lain dengan baik.
	Dorongan Kebutuhan penghargaan atau pengakuan diri	karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas pekerjaanya.
	Dorongan Kebutuhan aktualisasi diri	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan mampu mengingkatkan potensi dirinya.
Self Efficacy (X2) Baron dan Byrne (2004)	Keyakinan terhadap kemampuan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat memproduksi dengan cara yang sudah ditentukan.
	Keyakinan terhadap	Karyawan Sentra Industri Keripik

Variabel	Indikator	Item
	kemampuan lebih baik dari orang lain	Tempe Sanan memiliki keyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan lebih baik.
	Keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan yang lebih berat.
	Kepuasan akan pekerjaan	Karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan merasa puas saat menyelesaikan pekerjaan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Penggunaan data kuantitatif ini dikarenakan penelitian tersebut diukur menggunakan suatu skala numerik atau angka yang diperoleh melalui pendekatan statistik pada penyusunan hipotesis. Untuk pengamatan sumber data dari penelitian ini mengambil sumber dari kuisoner yang akan diberikan kepada karyawan produksi pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk metode pengumpulan data menggunakan pengisian data kusioner yang di isi melalui aplikasi *google form*. Dalam pengisisan kusioner dilakukan, cara responden menjawab pertanyaan melalui pernyataan terbuka yaitu identitas diri responden dan pernyataan tetutup yaitu persyaratan sesuai kriteria yang ditentukan,

serta menjawab pertanyaan pada masing-masing variabel. Kusioner yang diberikan dalam ini bersifat tertutup.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisoner kepada para karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. Cara yang dilakukan dalam pembagian kuisoner akan dilakukan dengan membagikan form pertanyaan yang berisi tentang instrumen penelitian kepada karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.

H. Teknik Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dan mengunakan bilangan ordinal. Menurut Sugiyono (2017) digunakanya skala likert dalam penelitian ini adalah untuk mengukur subjek yang diminta untuk mengundikasikan bahwa para responden ini setuju atau tidak setuju. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap dimana untuk jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5, jawaban ST (setuju) diberi skor 4, N (netral) diberi skor 3, TS (tidak setuju) diberi skor 2 dan STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

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

Keterangan

RS = Alat analisis

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus skala rentang di atas, maka dapat diperoleh :

$$RS = \frac{60(5-1)}{5} = 48$$

Bisa didapatkan hasil perhitungan diatas, maka rentang skala penelitian ini adalah 48, maka bisa diperoleh kriteria skala rentang penelitan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Rentang Skala dan Penilaian Variabel

Rentang Skala	Motivasi Kerja	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
60-107	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
108-156	Rendah	Rendah	Rendah
157-204	Cukup	Cukup	Cukup
205-252	Tinggi	Tinggi	Tinggi
253-300	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

I. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisoner. Dalam uji kali ini menggunakan teknik yang disebut dengan teknik korelasi *product moment.* Suatu kuisoner dapat dikatakan valid apabila item pertanyaan yang terdapat pada kuisoner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Untuk melakukan pengukuran validitas, maka digunakan pengolahan data dengan SPSS.

Penelitian tersebut akan diujiikan pada semua variabel penelitian menggunakan ketentuan penelitian sebagai berikut :

a. Apabila r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Apabila r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dapat digunakan untuk menguji keakuratan suatu instrumen penelitian agar dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa sebuah variabel dapat dikategorikan sebagai reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 untuk uji reabilitas Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) pengujian normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat maupun bebas memiliki distribusi yang tidak normal atau normal. Data tersebut dapat diuji dengan menggunakan pengujian normalitas

1) Jika Alpha > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal
2) Jika Alpha < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan dalam menguji apakah suatu model regresi terdapat adanya korelasi dengan variabel bebas (Ghozali 2018). Model regresi bisa dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Bisa diketahui apakah dinyatakan ada atau tidak ada masalah pada multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) yaitu :

1) Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2) Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat ketidaksamaan varian dan residual, maka dalam penelitian ini digunakanlah Uji Heteroskedastitas. Dalam melaksanakan Uji Heteroskedastitas ini digunakan Uji Glesjer. Hal ini memiliki tujuan mendeteksi apakah terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastitas (Ghozali, 2018). Dalam Uji Heteroskedasitas apabila ada atau tidaknya dapat dilihat dari probabilitas signifikannya yang jika diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka bisa diartikan tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

J. Teknik Pengujian Data dan Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu cara untuk mengukur dan mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menggambarkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara dari angka Nol dan Satu. Semakin tinggi nilai R^2 menandakan bahwa semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Sebagai contoh nilai R2 yang kecil menandakan kemampuan variabel bebasnya dalam menguraikan variabel terikatnya terbatas (Meiryani, 2021)

2. Uji T (Pengujian secara parsial)

Uji signifikan terhadap hipotesis yang sudah ditentukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Ghozali (2005) mengatakan bahwa uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung terhadap t tabel. Apabila untuk menguji variabel yang memiliki pengaruh antara variabel bebas (Motivasi kerja dan *Self Efficacy*) terhadap variabel terikat (Kinerja

Karyawan) secara terpisah atau bersama-sama, maka digunakan uji t. Adapun kriteria pada uji t yaitu:

a. H_1 : Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. $\beta < 0$, artinya adalah Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. $\beta > 0$, artinya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. H_2 : Pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. $\beta < 0$, artinya adalah *Self Efiicacy* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. $\beta > 0$, artinya adalah *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c. H_3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. $\beta < 0$, artinya adalah Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. $\beta > 0$, artinya adalah Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

a. Apabila signifikan < 0,05 maka H0 akan ditolak dan H1 diterima
b. Apabila signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan H1 akan ditolak

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk menjadi petunjuk arah apakah semua variabel bebas yang masuk ke dalam model dengan cara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Rumus F hitung sebagai berikut :

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan 5% (a = 0.05). Terdapat kriteria pada pengujian uji F sebagai berikut

a. Jika F hitung > F tabel, maka H_1 diterima
b. Jika F hitung < F tabel, maka H_1 ditolak.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan regresi berganda pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui terkait persamaan regresi pengaruh motivasi kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2014) model persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1x1 + b2x2 + e}$$

Keterangan

Y= Kinerja karyawan

a= Konstanta

x1= Motivasi kerja

x2= *Self Efficacy*

b1+b2= Koefisien Regresi

e= Standart Error