

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada PT PLN (Persero) ULP Kayuagung sebagai subjek penelitian. Lingkup penelitian terbatas pada variabel-variabel yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di antara karyawan PT PLN (Persero) ULP Kayuagung, khususnya dalam hal manajemen motivasi dan beban kerja. Diharapkan bahwa variabel-variabel ini akan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Kayuagung melalui peningkatan kinerja optimal karyawan.

3.2 Rancangan Penelitian

Pendekatan yang sesuai untuk meneliti dampak motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung adalah pendekatan kuantitatif. Dengan metode ini, data berbasis angka dapat dikumpulkan dan dianalisis secara statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang sedang diselidiki. Penelitian ini merupakan studi deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung. Selain data kuantitatif, informasi kualitatif juga akan diperoleh untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel penelitian. Analisis hipotesis akan dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat. Data dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

3.3 Jenis Data

Terdapat dua jenis data yang umumnya digunakan, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam analisis ini, penulis lebih memusatkan perhatian pada data kuantitatif.

a. Data Kualitatif (non-angka)

Data Kualitatif adalah informasi yang berbentuk kata-kata, bukan angka. Data ini dikumpulkan melalui berbagai metode seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang kemudian dicatat. Dalam penelitian ini, data kualitatif meliputi gambaran umum PT PLN (Persero) ULP Kayuagung dan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait.

a. Data Kuantitatif (angka)

Data Kuantitatif adalah informasi yang dapat diukur dalam bentuk angka atau bilangan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif berasal dari PT PLN (Persero) ULP Kayuagung dan mencakup hal seperti jumlah karyawan, nilai kinerja organisasi, dan data-data lainnya yang relevan yang dapat dihitung atau diukur.

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), data terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam ini, data diperoleh langsung dari responden melalui pengamatan, wawancara, dan pengisian kuesioner kepada pegawai atau karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada dan diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder dapat diperoleh dari catatan-catatan internal perusahaan, laporan kinerja sebelumnya, serta studi atau penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sama mengenai kinerja karyawan di perusahaan seperti PT PLN (Persero) ULP Kayuagung.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi dalam penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ ditarik kesimpulan. Seluruh karyawan di di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung berjumlah 65 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sample menurut Sugiyono (2019), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menjadikan seluruh

populasi penelitian sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung yang berjumlah 65 karyawan yang dijadikan responden.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiganya. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka menguji hipotesis dari permasalahan yang diajukan, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Karyawan dipersilakan untuk mengisi kuesioner secara objektif sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data untuk analisis. Kombinasi metode tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang objek penelitian.

3.6.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan membuat daftar pertanyaan yang lengkap. Responden diberi kuesioner yang harus mereka isi secara mandiri tanpa dipengaruhi oleh peneliti. Sugiyono (2019) mendefinisikan kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana orang diberi sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup (angket) yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut

Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dalam penelitian ini terdapat lima tingkatan jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.6.2 Observasi

Observasi adalah metode penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap kondisi atau situasi di lokasi yang akan diteliti. Menurut Hadi dalam Sugiyono (2019), observasi merupakan proses kompleks yang melibatkan proses biologis dan psikologis, terutama dalam hal pengamatan dan ingatan. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan, seperti mengamati kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung.

3.6.3 Wawancara

Menurut Sugiyono (2019), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, dan ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden, terutama jika jumlah responden

tersebut sedikit. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan manajer PT PLN (Persero) ULP Kayuagung.

3.7 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, alat uji statistik yang digunakan berasal dari paket program SPSS (Statistical Package for Social Science).

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas dapat dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang sesuai dengan skor item dan skor totalnya. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat pengukur yang digunakan dapat secara akurat mengukur variabel yang diteliti. Validitas instrumen didasarkan pada persyaratan berikut.

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Dengan menggunakan *product moment pearson*, tabel angka digunakan untuk mengevaluasi hasil uji validitas instrumen penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran ketika gejala yang sama diukur berulang kali menggunakan alat yang sama.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, jika diuji secara berulang pada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang seragam, dengan asumsi tidak ada perubahan psikologis yang signifikan pada responden. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach.

Variabel tersebut dianggap reliabel jika nilai koefisien Alpha Cronbachnya lebih besar dari 0.6. Sebaliknya, jika nilai koefisien Alpha instrumennya kurang dari 0.6, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.8 Metode Suksesif Interval

Metode Suksesif Interval (MSI) adalah suatu teknik dalam statistika yang digunakan untuk mengubah data yang berskala nominal atau ordinal menjadi skala interval. Analisis Metode Interval Suksesif (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala nominal menjadi skala interval.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018), bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar penarikan kesimpulan dari uji normalitas ini yaitu jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut.

1. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Sebaliknya, jika data tersebar secara tidak merata di sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, serta jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen dapat mengakibatkan korelasi yang sangat kuat di antara mereka. Menurut Ghozali (2018), pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Efek dari multikolinearitas ini dapat menyebabkan variabilitas yang tinggi dalam sampel. Untuk mengetahui apakah data penelitian mengandung multikolinearitas atau tidak, dapat dilihat berdasarkan asumsi berikut

1. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 atau nilai Tolerance $< 0,1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidakseragaman varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*, seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2018).

Untuk mengetahui apakah data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, berikut adalah asumsi yang digunakan.

1. Jika hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena melibatkan dua variabel penelitian. Menurut Ghozali (2018) Regresi linear berganda merujuk pada model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk menentukan arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Dalam kerangka ini, model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = variabel bebas (Motivasi)

X₂ = variabel bebas (Beban Kerja)

α = konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂ =0)

β₁β₁ = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

ε = residual

3.9.5 Uji Korelasi (r) dan Uji Determinasi (R²)

3.9.5.1 Uji Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi ganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan antara variabel motivasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu motivasi (X₁), beban kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa eratny hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien korelasi menggambarkan tingkat keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, yang dapat berupa hubungan positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali .

Dengan menggunakan uji korelasi, peneliti dapat menentukan seberapa signifikan hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya

hubungan dapat menggunakan kriteria umum untuk koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.9.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah dari 0 hingga 1, di mana nilai tersebut mengindikasikan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variable independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 dan menjauhi 0, hal tersebut menunjukkan bahwa variable independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), uji F statistik digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Terdapat kriteria untuk uji kelayakan model (uji F) yaitu diantaranya.

1. Apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($\text{prob} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh secara Bersama-sama (simultan) antara pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) dengan demikian model tersebut dapat digunakan.
2. Apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 ($\text{prob} > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), penerapan uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel tertentu (Y). Ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah.

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengidentifikasi.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Maka dalam penelitian ini variabel bebas adalah

a. Motivasi sebagai variabel bebas (X_1)

Menurut Kasmir (2019), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

b. Beban Kerja sebagai Variabel bebas (X_2)

Beban kerja menurut (Adha et al., 2019), beban kerja, yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit dalam suatu organisasi.

2. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2019), variabel terikat dalam penelitian disebut juga sebagai variabel dependen. Variabel ini cenderung dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel bebas yang ada. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y)

Menurut Kasmir (2019), kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam rentang waktu tertentu.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Motivasi (X1)	Gaji	1. Kesesuaian gaji dan kebutuhan hidup. 2. Kepuasan terhadap gaji. 3. Keteraturan pembayaran.	Ordinal	1-3
	Hubungan Kerja	4. Komunikasi antar rekan kerja. 5. Keterbukaan atasan. 6. Tingkat kerja sama tim.	Ordinal	4-6
	Pengakuan atau penghargaan	7. Pengakuan dari atasan atau perusahaan. 8. Pencapaian target. 9. Penghargaan dari atasan atau perusahaan.	Ordinal	7-9
	Peluang untuk maju	10. Promosi jabatan. 11. Pencapaian dalam berkarier. 12. Pengalaman dalam berkarier.	Ordinal	10-12

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Beban Kerja (X2)	Target yang Harus Dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan target kerja yang diberikan. 2. Kesesuaian target dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. 3. Tingkat ambisi target yang ditetapkan. 	Ordinal	1-3
	Kondisi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kesesuaian tingkat beban pekerjaan dengan standar yang ditetapkan. 5. Kuantitas pekerjaan atau tugas yang sesuai. 6. Tingkat tantangan pekerjaan. 	Ordinal	4-6
	Penggunaan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 7. Waktu yang diberikan. 8. Perbandingan pekerjaan dengan tenggat waktu yang diberikan. 9. Tingkat efisiensi dan efektivitas penggunaan waktu. 	Ordinal	7-9
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keakuratan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau proyek. 2. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan. 3. Kesesuaian kerja dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. 	Ordinal	1-3
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 4. Jumlah tugas atau proyek yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. 5. Penyelesaian tugas yang sesuai dari tenggat waktu. 	Ordinal	4-6

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
		6. Penggunaan waktu yang optimal.		
	Tanggung Jawab	7. Konsisten dalam memenuhi komitmen kerja. 8. Pengambilan keputusan yang tepat dalam bekerja. 9. Penggunaan dan perawatan alat dan fasilitas dengan baik.	Ordinal	7-9
	Kerja Sama	10. Harmoni dan kerja sama yang baik dalam tim. 11. Kemampuan berkomunikasi yang efektif dengan rekan dan atasan 12. Partisipasi dalam tugas bersama	Ordinal	10-12
	Inisiatif	13. Mengambil tindakan tanpa instruksi. 14. Mengemukakan ide dan solusi. 15. Bekerja secara mandiri tanpa pengawasan.	Ordinal	13-15