

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kinerja dalam terapi fisik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Selain itu, kepuasan kerja dianggap sebagai elemen moderasi dalam PQR. Menemukan hubungan antara kepuasan kerja (sebagai moderator), kinerja karyawan (sebagai variabel dependen), dan motivasi dan disiplin kerja (sebagai variabel independen) merupakan tujuan utama penelitian asosiatif. Studi ini memanfaatkan variabel moderasi secara ekstensif karena sejumlah alasan penting. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi intrinsik, tindakan disipliner, dan produksi kerja adalah kepuasan kerja. Konteksnya juga berperan dalam menentukan bagaimana variabel independen dan dependen terkait satu sama lain.

Dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, penelitian dapat menjadi lebih valid Hasil penelitian ini akan memiliki implikasi yang lebih praktis karena mempertimbangkan faktor-faktor asing yang mungkin memengaruhi korelasi antara dorongan intrinsik, disiplin intrinsik, dan kesuksesan dalam pekerjaan di lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan.

Metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme, memungkinkan peneliti Dengan menggunakan teknik sensus pengumpulan sampel dan analisis data kuantitatif dan statistik dalam SPSS versi 26.00, kami akan menganalisis data, membuat kesimpulan dari survei, dan menilai prediksi keterkaitan antar variabel (Riansyah, 2022). Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan *Finance AR Regional 1*.

3.2 Objek Penelitian

Apa pun yang paling diminati peneliti untuk dipelajari - baik itu benda, orang, atau aspek lainnya-dikenal sebagai " objek penelitian " (Hardiyanto, 2021).

Kekuatan pendorong untuk penelitian penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. PQRS Divisi *Finance AR Regional 1*. Divisi *Finance AR Regional 1* bertanggung jawab atas kontrol, pengawasan dan semua transaksi keuangan cabang yang berada di bawah naungan *Regional 1*, termasuk pengelolaan arus kas, pelaporan keuangan, dan pemantauan piutang perusahaan. Karyawan dalam divisi ini memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas keuangan perusahaan.

Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada karakteristik, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja serta faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan di Divisi *Finance AR Regional 1*. Pemahaman yang lebih baik tentang cara kerja bagian dalam divisi akan terungkap melalui ini dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan PT. PQRS yang terletak di Jalan Ancol 1, No.9-10, Ancol Barat, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta. Kehadiran peneliti di lokasi ini untuk melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas sehari-hari karyawan, interaksi antara sesama karyawan maupun dengan manajemen, serta lingkungan kerja secara keseluruhan dan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi kerja dan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di lingkungan Perusahaan PT. PQRS.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini terdiri dari 68 responden yang merupakan seluruh anggota karyawan dari Unit Divisi *Finance AR Regional 1* Jakarta. PQRS. Mereka adalah individu-individu yang terlibat dalam berbagai aktivitas *staff finance Ar* dan *administratif* di perusahaan dengan kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun. Pemilihan kelompok ini didasarkan pada seberapa relevan mereka dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memahami dampaknya terhadap kinerja karyawan Divisi *Finance AR Regional 1* di Perusahaan Jakarta. PQRS yang berlokasi di Jakarta Utara.

Sebagai sumber data utama yang diteliti pada bulan Mei s/d Juni 2024, Pemahaman mendalam tentang beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan diminta dari responden di Divisi *Finance AR Regional 1*. Dengan demikian, analisis terhadap populasi ini diharapkan akan memberikan pemahaman

yang lebih baik tentang dinamika internal organisasi dan potensi perbaikan dalam hal efisiensi dan produktivitas karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan sensus, total 68 individu dipilih untuk penyelidikan ini Unit Divisi Finance AR Regional 1. Dengan demikian, tidak ada pengambilan sampel secara acak atau selektif, tetapi seluruh populasi menjadi subjek penelitian. Metode sensus dipilih karena populasi yang relatif kecil (68 responden) dan karena relevansinya yang langsung terkait dengan topik penelitian. Dengan menggunakan metode sensus, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan representatif tentang pandangan dan pengalaman karyawan Divisi Finance AR Regional 1 terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Penggunaan metode sensus ini diharapkan akan memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya dari populasi yang diteliti, tanpa adanya bias dalam pemilihan sampel. Selain itu, para ilmuwan mungkin memperoleh data yang lengkap dan akurat, sehingga analisis dan kesimpulan yang dihasilkan dapat lebih dipercaya dan dapat diterapkan dengan lebih baik dalam konteks organisasi (Oktavia, 2020).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang memungkinkan responden untuk memilih di antara empat kemungkinan jawaban. Menurut (Sumitra, 2023), skala ini banyak digunakan oleh masyarakat untuk menilai kesejahteraan emosional, kesehatan mental, dan kondisi mental mereka secara keseluruhan. Para peneliti menggunakan WhatsApp untuk mendistribusikan jajak pendapat online yang berfungsi sebagai sumber data utama studi tersebut. Skor Likert 1 hingga 4 mencakup jawaban dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” untuk setiap pernyataan.

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban Skala *Likert*

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

3.5 Definisi Operasional

Menurut Arifin (2020) Gagasan atau variabel dapat didefinisikan secara operasional jika dijelaskan dan ditentukan secara rinci. Ini memungkinkan peneliti untuk menentukan cara yang tepat untuk mengukur atau mengamati variabel tersebut. Dalam penelitian ini, Karena saling ketergantungannya, X1 dan X2 diperlakukan sebagai variabel independen; mereka masing-masing mewakili aspek motivasi dan disiplin kerja

Variabel moderasi mengubah sifat atau arah hubungan antara dua variabel dengan bertindak sebagai jembatan di antara keduanya. Kepuasan Kerja (Z) berfungsi sebagai variabel moderasi dalam penyelidikan ini. Variabel Terikat, di sisi lain, adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain, apakah itu variabel independen atau variabel moderasi. Dalam konteks studi, Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan PT di Divisi Keuangan AR Regional 1 diidentifikasi sebagai variabel terikat. Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

3.5.1 Motivasi Kerja (X₁)

Menurut Azizah (2019) menjelaskan motivasi adalah kekuatan pendorong yang menjadi mesin utama di dalam diri manusia, dan penting untuk terus dipelihara karena dengan adanya motivasi, kehidupan manusia dapat menjadi lebih baik. Dengan menjaga dan mengasah motivasi, individu dapat mencapai potensi dan tujuan hidup yang lebih baik.

3.5.2 Disiplin Kerja (X₂)

Pekerja yang disiplin bertindak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka karena mereka tahu apa yang sedang mereka kerjakan dan percaya pada kemampuan mereka, cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Tirtayasa, 2020). Penghargaan serta

pengakuan atas kinerja yang baik serta perlakuan yang adil juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi.

3.5.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Antani (2022) Pandangan yang positif dan ceria terhadap pekerjaan seseorang adalah apa yang disinggung oleh kata "kepuasan kerja". Etika tempat kerja, kepatuhan kebijakan, dan produksi semuanya merupakan cerminan dari pola pikir ini. Mungkin ada efek moderat dari kepuasan kerja pada kolerasi antar motivasi intrinsik, disiplin kerja, serta produktivitas. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung bekerja di atas dan di atas dalam pekerjaan mereka, tetapi kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat dorongan ini dengan memberikan rasa kepuasan dan pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan mereka.

Pekerja yang menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah mungkin lebih cenderung meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk melakukannya menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja mereka. Meskipun disiplin kerja yang tinggi umumnya diyakini bisa menaikkan kinerja, Karyawan yang menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah lebih cenderung tepat waktu. Efek menguntungkan dari disiplin kerja terhadap kinerja, bukan efek negatifnya, dapat diperkuat dalam situasi kepuasan kerja yang tinggi karena hubungan yang diperkuat antara keduanya.

3.5.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektifnya individu dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan kepada mereka di tempat kerja (Prasetyo, 2021). Kinerja karyawan juga menjadi penilaian tentang sejauh mana individu tersebut berhasil. Hal ini mencakup produktivitas, pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, bersama dengan efektivitas dan ketepatan.

Seberapa baik karyawan perusahaan melakukan pekerjaan mereka merupakan faktor utama dalam seberapa sukses atau tidak berhasilnya pekerjaan tersebut. Pencapaian kinerja dalam konteks organisasi adalah faktor yang esensial yang harus

diberikan perhatian untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah diberi (Dewi, 2019).

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan dalam Pekerjaan 2. Keinginan untuk Belajar dan Berkembang 3. Tujuan Pribadi dan Profesional yang Jelas 4. Pengakuan dan Penghargaan 5. Keseimbangan Kerja-Hidup 	(Azizah, 2019)
Disiplin Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Kehadiran 3. Kepatuhan pada Aturan dan Prosedur 4. Kualitas Kerja 5. Kepatuhan pada Etika Kerja 	(Harahap & Tirtayasa, 2020)
Kepuasan kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Gaji/Upah 2. Rekan Kerja 3. Prestasi Kerja 4. Tingkat Pekerjaan 5. Kesempatan Promosi 	(Antani, 2022)
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Kerja Tim 4. Inisiatif dan Kreativitas 5. Ketaatan pada Prosedur dan Kebijakan 	(Dewi, 2019)

Sumber: Penelitian Terdahulu

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam studi dilakukan dengan memakai statistik deskriptif yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 26.00. Uji instrumen, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan oleh peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan keandalan data kuesioner. Visualisasi data seperti tabel dan grafik juga dapat dibuat menggunakan SPSS yang memudahkan penelitian dalam memahami pola atau tren yang terdapat dalam data.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Reliabilitas kuisioner untuk pendataan dari peserta ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan uji validitas. Hasil valid jika dan hanya jika data yang dipakai saat studi serta data yang dikumpulkan sama Adipradana (2021). Ketika R-count melebihi R-table, peneliti menerima instrumen penelitian tersebut sebagai asli; sebaliknya, ketika R-count berada di bawah R-table, peneliti menolak instrumen tersebut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji kelayakan (Reliabilitas) digunakan untuk memastikan keandalan pertanyaan peneliti, memastikan bahwa survei akan bertahan setelah dilakukan beberapa kali pada titik yang berbeda dalam penelitian. Memverifikasi keabsahan data diikuti dengan pengujian reliabilitas. Kepraktisan instrumen dinilai dengan penggunaan perangkat lunak SPSS yaitu versi 26.00. Kami menggunakan statistik Alpha Cronbach untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Adipradana, (2021), koefisien Alpha Cronbach melebihi 0,60 menandakan reliabilitas, sedangkan nilai di bawah 0,60 menunjukkan tidak dapat diandalkan, menjelaskan hasil penyelidikan.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Peneliti menggunakan analisis non-parametrik Kolmogorov Sminorv untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Karena memungkinkan lebih sedikit kesalahan, metode ini lebih disukai daripada analisis grafik. Jika hasil signifikansi lebih dari 0,05, maka uji normalitas dianggap normal. Kenormalan data diperiksa menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Persyaratan pengukuran digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas. Jika nilai toleransinya 0,10 atau setara dengan nilai VIF sebesar 10, maka

multikolinearitas tidak ada. Jika nilai nilai toleransi kurang dari 0,10, maka terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah model regresi mencakup perubahan varian residual di seluruh data, digunakan uji glejser untuk heteroskedastisitas ini. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak menjadi masalah jika nilai signifikansi residu absolut lebih dari 0,05, yang ditunjukkan oleh pengujian ini.

3.9 Koefisiensi Determinasi (R²)

Variabel bebas memberikan penjelasan yang cukup untuk variabel dependen ketika koefisien determinasinya besar. Koefisien determinasi dapat mengambil nilai antara nol dan satu; nilai yang lebih dekat menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan penjelasan yang hampir komprehensif untuk variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses krusial dalam penelitian di mana kita mencoba untuk mengambil keputusan tentang suatu keputusan yang dibuat berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dengan memakai metode analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), serta analisis MRA (Moderated Regression Analysis).

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Nasir (2023) teknik analisis data banyak regresi linier adalah metode yang populer untuk memeriksa hubungan antara banyak variabel. Komputer SPSS dapat menganalisis data ini menggunakan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

3.10.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Margin kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diterapkan pada perbandingan antara nilai thitung dan nilai ttable dalam pengujian ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen sangat terkait satu sama lain. Uji T digunakan untuk memastikan kontribusi relatif dari setiap variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengaruh signifikan ditunjukkan oleh probabilitas yang kurang dari 0,05; tidak ada pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh probabilitas yang lebih besar dari 0,05. Menemukan derajat kebebasan (df) dari uji-t dimungkinkan dengan menggunakan rumus ini:

$$Df = n - k - 1$$

Di mana:

- n : jumlah total observasi (sampel).
- k : jumlah variabel independen dalam model.
- 1 : untuk memperhitungkan konstanta dalam model regresi.

3.10.3 Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis / MRA*)

Mempertimbangkan temuan MRA, Ketiga jenis faktor-independen, dependen, dan moderat - akan dipertimbangkan dalam penyelidikan ini. Moderasi variabel merupakan salah satu strategi untuk membentuk sifat interaksi antara variabel bebas dan dependen. Dalam penelitian ini, kami menggunakan META analisis untuk menguji hipotesis H3 dan H4 dengan menggunakan model pengujian persamaan berikut:

- a. Persamaan untuk Hipotesis ke 3 (H_3)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3(X_1 Z)$$

- b. Persamaan untuk Hipotesis ke 4 (H_4)

$$Y = a + b_1X_2 + b_2Z + b_3(X_2 Z)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta

X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Disiplin Kerja
 Z : Kepuasan Kerja
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

Berdasarkan pengaruh keterkaitan antara variabel independen dan dependen, penilaian dilakukan ketika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 5%, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima (Dahlia, 2023).

